

”Expert i sitt eget liv”

**En studie av coaching i prekära
arbetsmarknadsförhållanden**

Fanny Elisa Södergran

Helsingfors universitet

Statsvetenskapliga fakulteten

Socialt arbete

Pro gradu-avhandling

April 2015

Handledare: Timo Harrikari



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

| | | | |
|--|--|---|--|
| Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion – Faculty | | Laitos – Institution – Department | |
| Statsvetenskapliga fakulteten | | Institutionen för socialvetenskap | |
| Tekijä – Författare – Author | | | |
| Fanny Elisa Södergran | | | |
| Työn nimi – Arbetets titel – Title | | | |
| "Expert i sitt eget liv" En studie av coaching i prekära arbetsmarknadsförhållanden | | | |
| Oppiaine – Läroämne – Subject | | | |
| Socialt arbete | | | |
| Työn laji – Arbetets art – Level | | Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages | |
| Pro gradu-avhandling | | sidor 89 (104) | |
| Tiivistelmä – Referat – Abstract | | | |
| <p>Avhandlingen bygger på att undersöka coaching som en för Finland relativt ny typ av privat serviceform som antar sig området arbetslöshet, vilket traditionellt betraktas som en social och välfärdspolitisk fråga. Syftet med denna avhandling är att undersöka coaches upplevelse av sitt eget yrke, deras handledning av arbetslösa, samt deras syn på förhållandet mellan individens ansvar och strukturella problem på arbetsmarknaden. Avsikten är att skapa en förståelse för i vilket utrymme coaching i arbetslöshetsfrågor uppstår och avhandlingen inleds därför av en kontextualisering av nyliberalism, new public management, förändrade arbetsmarknadsstrukturer, samt framväxten av prekariatet. De centrala forskningsfrågorna lyder: "Hur pratar coacher om sin egen position och hur reflekterar de kring sitt eget yrke?", "Hur pratar coacherna om individens position och resurser?", samt "Hur positionerar coacherna sina kunder gentemot arbetsmarknadsstrukturer?"</p> | | | |
| <p>Avhandlingens empiriska material består av kvalitativa intervjuer med karriärcoacher som handleder klienter i arbetslöshetsfrågor. Coacherna är certifierade inom International Coach Federation (ICF). Intervjuerna analyseras genom kritisk diskursanalys, i vilken fokus är att placera in den analyserade texten i såväl den diskursiva som sociala praktik coacherna är verksamma inom. För detta ändamål är Norman Faircloughs tredimensionella modell för diskursanalys användbar. Det teoretiska ramverket för avhandlingen består av Individualism och risksamhället med ansats i Ulrich Becks och Anthony Giddens teorier om samhällets förändringar under högmoderniteten/den reflexiva moderniteten. Relevant är hur risker orsakade av en modernisering av det västerländska samhället överförts från grupper till att behandlas av individen ensam, inte minst vad gäller förändringar i arbetslivet, vilket har lett till en allt större individualisering av sociala problem.</p> | | | |
| <p>De centrala slutsatser som kunnat dras av analysen visar på att coacherna betonar en ICF-certifiering som en kvalitetsmarkör jämfört med andra typer av coaching som anses skapa ett dåligt rykte på marknaden, detta trots att ICF:s certifieringar visar sig vara väldigt varierande till sin natur. Informanterna betonar även sin inriktning på karriärcoaching, som riktar sig till en specifik kundkrets bestående av företag som har råd att erbjuda deras tjänster till sina anställda eller uppsagda medarbetare. I denna diskurs är resultatorientering och ekonomisk effektivitet av vikt. I coachingen ges kunderna en expertroll och förmodas själva ha svaren och lösningarna på sina problem. Genom personlig utveckling och självanalys anses kunden kunna påverka sina chanser på arbetsmarknaden. Att jobba med sin attityd anses vara ett sätt för arbetslösa att utveckla sin anställningsbarhet, här poängteras individens flexibilitet, inställning till förändring och förmåga att marknadsföra sig själv. Vad gäller diskursiv och social praktik finns även tydliga konnotationer mellan coachernas diskurser och större kontexter som samverkar med coaching. Den diskursiva praktik coacherna fungerar inom, baseras på intertextuella samband med International Coach Federation och referenser till de kärnkompetenser som förbundet står för. För att se till den sociala praktiken kan tydliga paralleller dras till nyliberala samt new public management diskurser, vad gäller individens möjligheter och resurser, ekonomisk effektivitet och erbjudande av tjänster till specifika grupper. Diskurserna tar även fart i individualistiska premisser, så till vida att ansvaret för arbetslöshet förs över på individen som behöver förhandla sig mellan de risker och möjligheter som finns på arbetsmarknaden och ensam ansvara för eventuella misslyckanden.</p> | | | |
| Avainsanat – Nyckelord – Keywords | | | |
| Nyliberalism, New Public Management, arbetsmarknadsstrukturer, arbetslöshet, prekariatet, coaching, International coach federation, individualism, risksamhället, kritisk diskursanalys | | | |

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| 1 Arbete – vår tids sociala fråga | 1 |
| 1.2 Syfte och centrala frågeställningar | 3 |
| 1.3 Avhandlingens uppbyggnad | 4 |
| 2 En tidsanalytisk kontext för coaching som fenomen | 5 |
| 2.1 Nyliberalism och New Public Management | 5 |
| 2.2 Strukturella utmaningar på arbetsmarknaden | 7 |
| 2.2.1 Prekariatet – en växande samhällsklass? | 9 |
| 2.2.2 Arbete som livsprojekt | 13 |
| 2.3 Coaching | 17 |
| 2.3.1 Bakgrund och tidigare forskning om coaching | 17 |
| 2.3.2 International Coach Federation | 19 |
| 3 Individualism och risksamhället | 22 |
| 4 Metod och material | 27 |
| 4.1 Intervju som datainsamling | 29 |
| 4.2 Material | 30 |
| 4.3 Kritisk diskursanalys | 31 |
| 4.4 En kritisk utgångspunkt i den egna forskningsdesignen | 37 |
| 4.5 Etiska ställningstaganden och intervjuareffekter | 41 |
| 5 Analys | 43 |
| 5.1 Den certifierade och relationsskapande coachen | 43 |
| 5.1.1 "ISO 9000-stämpel i pannan" | 43 |
| 5.1.2 "Någon lifecoach är jag inte" | 46 |
| 5.1.3 "Inte terapi" men "kärlek" | 50 |
| 5.2 Den resursstarka och kapabla individen | 52 |
| 5.2.1 "Expert i sitt eget liv" | 53 |
| 5.2.2 "Det enda jag kan förändra är mig själv" | 55 |
| 5.3 Den anpassbara arbetslösa | 60 |
| 5.3.1 "De har hela världen" | 60 |
| 5.3.2 "Förändring ger möjlighet" | 64 |
| 5.3.3 "Det är klart att man måste göra kompromisser" | 67 |
| 5.3.4 "Man brandar sig själv" | 69 |
| 6 Slutsatser | 71 |
| 6.1 Hur pratar coacher om sin egen position och hur reflekterar de kring sitt eget yrke? | 72 |
| 6.2 Hur pratar coacherna om individens position och resurser? | 74 |

| | |
|---|-----------|
| 6.3 Hur positionerar coacherna sina kunder gentemot arbetsmarknadsstrukturer? | 76 |
| 6.4 Coachernas diskursiva och sociala praktik | 79 |
| 7 Diskussion..... | 84 |
| Källor | 90 |
| Bilagor | 97 |

1 Arbete – vår tids sociala fråga

Människobehandlande organisationer står under förändring och nya riktningar uppkommer delvis som ett resultat av den ekonomiska recessionen. En tilltagande nyliberalisering kommer även att ha konsekvenser på den offentliga sektorn och välfärds- och socialpolitik (Berg 2010, 226) eftersom nyliberalism innebär att marknaden allt mer organiserar det sociala livet (Gray & Webb 2009, 109). Socioekonomisk utsatthet gör att fler människor är beroende av socialt arbete i olika former. Socialt arbete som tidigare främst organiserats offentligt och inom tredje sektorn, erbjuds nu även i större grad privat. Berg förklarar enligt David Harveys tankegångar hur utvecklingen sedan 1990-talet allt mer gått mot att privata aktörer erbjuder sociala tjänster allt mer (se Berg 2010, 226). Samtidigt syns en stark trend i socialt arbete som går från ledarskaps- och byråkratiska frågor mot ett återuppväckande av en mer relationsbaserad socialarbetarpraktik. Det tidiga sociala arbetet, med sin början i välgörenheten, bestod av en individualistisk syn där relationsskapandet mellan klienten och socialarbetaren användes som ett medel för lösningar på personliga problem (Harlow 2013, 62-63, 65).

En särskilt brännande social fråga av vår tid är arbete. Utmaningar kring arbete och fattigdom definieras i termer av en välfärdspolitisk och social fråga eftersom Finlands socialförsäkringssystem är baserat på en omfördelning av skatteintäkter från lönearbete, och det är genom detta system medborgare ska skyddas från risker så som sjukdom, arbetslöshet och så vidare. Sociala frågor bör alltid problematiseras ur en samhällelig kontext, och ser man till arbetslöshetsfrågan förklaras den till stor del av strukturförändringar så som globalisering och teknologisering. Ökad arbetslöshet definieras därför uttryckligen som vår tids sociala fråga. Ytterligare en viktig social fråga av vår tid är nu hur välfärdsstatens rör sig mot ett uppluckrat förhållande mellan stat, marknad och tredje sektor (Heinonen 1999, 11-13, 17, 122) och nya former av privata tjänster som antar sig frågan om arbetslöshet är därför intressant. Förändringar på arbetsmarknaden leder även till att förutsättningarna för ett

yrkesverksamt liv ändras. Centralt för en nutida karriär är att den byggs inom ramar av ekonomisk förändring, osäkra anställningar, försämrade löner och arbetsförhållanden samt ett uppluckrande av sociala skyddsnät (Dyer & Humphries, 2002; se Fogde 2010, 66). Anställningar som tidigare kunnat vara en livstid är tidigare generationer förunnat och lönearbete bygger nu allt mer på tillfälliga kontrakt och många separata korta, osäkra anställningar under en livstid. I ljuset av detta flyttas ansvaret allt mer till individen som den aktör som ständigt måste förnya sina karriärmässiga ideal och göra sig tillgänglig för en allt mer brokig yrkesbana med varierande arbetsuppgifter (Standing 2013). Såväl i hög- som lågbetalda yrken ses en nedskärning av fasta anställningar och individer behöver förbereda sig på att konkurrera på en föränderlig marknad, där arbetsarrangemangen skingras från sociala välfärdssystem, fackförbund och långsiktiga anställningar (Ross 2009, 2).

I mars 2014 kunde man i Ylioppilaslehti läsa om hur positivt tänkande och självhjälpstanken har tagit över den politiska välfärdsdiskursen i Finland. President Sauli Niinistö förklarar i en kampanj att "helt vanliga saker" utförda av medmänniskor kan förhindra marginaliserandet av unga. Det talas om att positiv psykologi har blivit en del av välfärdskampen och att orsaker till ohälsa därmed börjat patologiseras. Att såväl felet som lösningarna hittas i varje individs egen inställning och beteende, ses som ett enklare resonemang att föra än det om en eventuellt pågående nedmontering av välfärdsstaten, menar Onninen (2014, 28-32.)

Intressant i ljuset av dessa utvecklingar är att en stark och snabb tillväxt inom "coaching industrin" har skett de senaste åren (Hamlin et al 2009). Inom coachkulturen ser man till individens egna resurser och menar att lösningen till olika sorters utmaningar finns inom individen själv. Coaching används numera inom många olika områden i samhället (Whitmore 2009) och coacher anses genom ett terapeutiskt språk sälja specialdesignade lösningar till individen för att hitta strategier för framgång inte bara i privatlivet utan numera även på arbetsplatsen. Verksamheten bygger på individcentrerad handledning med målet att skapa förändring och lyfta fram inre

potential hos klienten. Det problematiska med detta är att social kritik kan komma tonas ner för att istället betraktas som individuella problem (Hornborg 2012a).

I ljuset av aktuella förändringar på det sociala fältet och arbetsmarknaden med en allt mer individstyrd syn på människors ansvar för den egna livssituationen och välfärden är jag intresserad av att undersöka coachers handledning av arbetslösa och personer i osäkra situationer på arbetsmarknaden. Ur ett tidsanalytiskt perspektiv med nyliberala och allt mer individualiserande strömningar är det relevant att se på coaching som ett privat område i näringslivet där individer handleds i arbetslöshetsfrågor, vilket till stor del tidigare behandlats som en välfärdspolitisk och social fråga.

1.2 Syfte och centrala frågeställningar

Personer i människobehandlande yrken upplever svårigheter på grund av spänningen mellan värdebaserad professionell praktik och ekonomiskt resultatorienterade verksamheter, där de egna kärnvärdena sällan matchar organisationen. Då arbetskontexten blir allt mer komplex, där radikalt föränderliga servicesystem utmanar såväl arbetare och klienter, upplevs den svår att anpassa sig till. Eftersom naturen av människobehandlande yrken är allt mer oförutsägbart och osäker krävs en förmåga av kritisk reflektion (Fook & Gardner 2007, 3-4,6,9). Jag upplever det som viktigt för socialvetenskapen att förändrade utgångspunkter i organiseringen av sociala tjänster identifieras, såväl som att nya fenomen som ifrågasätter värdebaserad professionell praktik analyseras. Många av de förändringar som ses på det sociala fältet idag kan diskuteras mot nyliberala och individualistiska diskurser vilket kan ge en bild av i vilket utrymme nya typer av privata aktörer börjat ta sig an frågor som traditionellt betraktats som sociala frågor. Det är i detta svängrum det är intressant att se på coachingens framväxt i Finland, specifikt i formen coaching i arbetsfrågor.

Att få grepp om en existerande diskurs samtidigt som man söker svar inom ett specifikt område som är relevant för det som undersöks, lyfts forskningsproblemet

samhällsrelevans fram (Esaïasson et al 2010, 18, 32). Därtill står det klart att diskurser kan kontextualiseras igen i andra diskurser och på så sätt operationaliseras inom vissa praktiker, vilket uppmuntrar till interdisciplinär kritik (I. Fairclough & N. Fairclough 2012, 80, 83-84). Samtidigt som coachernas diskurser undersöks, finns en strävan efter att placera dessa i en större kontext av nyliberalisering och individualiseringsprocesser i samhället. Studien tar i ljuset av detta ansats i hur arbetslöshet, sett som ett socialt problem, lösgörs från välfärdsstatens offentliga former till att behandlas av mer alternativa, privata aktörer som coacher. Syftet med min forskning är att genom intervjuer med coacher, undersöka deras upplevelse av sitt eget yrke, deras handledning av arbetslösa, samt deras syn på förhållandet mellan individens ansvar och strukturella problem på arbetsmarknaden. Mina forskningsfrågor lyder:

- Hur pratar coacher om sin egen position och hur reflekterar de kring sitt eget yrke?
- Hur pratar coacherna om individens position och resurser?
- Hur positionerar coacherna sina kunder gentemot arbetsmarknadsstrukturer?

1.3 Avhandlingens uppbyggnad

Avhandlingens struktur byggs upp enligt följande: i kapitel 2 presenteras inledningsvis bakgrund och kontext för studien genom att beskriva nyliberalismens och New Public Managements påverkan på det sociala fältet, vilka strukturella förändringar som skett på arbetsmarknaden och även mer specifikt vad dessa har för effekter för individen genom begreppet *prekariatet*, samt genom att diskutera hur gränser mellan arbete och fritid har börjat luckras upp. Denna kontext kopplas sedan till coaching, coachfenomenets bakgrund samtidigt som International Coach Federation beskrivs, ett medlemsförbund inom vilket informanterna är verksamma. I kapitel 3 presenteras den teoretiska ansatsen *Individualism och risksamhället* främst med utgångspunkt i Ulrich Beck och Anthony Giddens, för att i kapitel 4 närmare beskriva typ av forskning och ontologisk infallsvinkel. Här redogörs för intervju som datainsamlingsmetod, samt materialet bestående av intervjuerna med coacher. Efter detta sker en fördjupning i

kritisk diskursanalys som analysmetod, enligt vilken den egna kritiska utgångspunkten i forskningsdesignen även tydliggörs. Slutligen reflekteras i kapitel 4 även kring forskningsetik och eventuella intervjuareffekter. Det empiriska materialet presenteras därefter diskursvis i kapitel 5 enligt forskningsfrågornas ordningsföljd i tre underkapitel. Kapitel 6 består i sin tur av slutsatser där empirin går i dialog med teori och bakgrund, detta för att sedan ta fart i en avslutande diskussion i kapitel 7.

2 En tidsanalytisk kontext för coaching som fenomen

I detta kapitel skapas kontexten för studien där nyliberalismens och New Public Managements relevans för nya former av privat service gällande sociala frågor kort redogörs. Detta för att sedan kunna beskriva förändringar på arbetsmarknaden, begreppet prekariatets betydelse samt hur detta påverkar individen. I förhållande till detta klargörs slutligen kopplingen till coacher som privata aktörer, och närmare bestämt med ansats i deras individorienterade handledning av arbetslösa.

2.1 Nyliberalism och New Public Management

Forskare hävdar att det är viktigt för socialarbetare att förstå inflytandet av nyliberalistiska ekonomiska diskurser, oavsett om vi accepterar dess premisser så är de viktiga för hur socialarbetets praktik utformas idag (Healy 2014, 49). Nyliberalism är likaväl en förklaring till stor del av de förändringar vi ser på arbetsmarknaden idag. På 1970-talet började nyliberala marknadsprinciper allt kraftigare influera det övriga samhället och arbetsmarknaden börjar genomsyras av konkurrenskraft (Standing 2013, 9). Att arbetsmarknaden och arbetslivet har blivit allt mer nyliberalistiska, innebär att marknadskrafterna har påverkat dessa i allt större grad (Alvin et al 2011, 12). Begreppet nyliberalism härstammar från den liberalistiska världsåskådningen som betonar individens frihet och en sekulär syn på det ekonomiska och sociala livet där individen bör skyddas från statens makt i förmån för sin egen frihet att agera. Enligt

nyliberalismen är den statliga välfärden en sista utväg och välfärd borde istället organiseras privat för att betona valmöjlighet och nöjdhet hos individen (Gray & Webb 2009, 110-111). Privata företag ses sedermera som en motkraft mot välfärdssamhället som antas passivera människor (Heinonen 1999, 130). Nyliberalism bygger på premissen att individen är autonom och ansvarar över sitt egna ekonomiska öde (Ross 2009, 6). Således har nyliberalism påverkat socialt arbete och de förhållanden inom vilka användarna av dess service verkar, och det finns en stark motsättning mellan nyliberalismens infart i välfärdsstaten och sociologiska och socialpolitiska värderingar. Medan nyliberalism betonar oberoende, val och självbestämmande hos individen lyfter socialpolitik fram social rättvisa och statliga åtgärder (Gray & Webb 2009, 110-111).

Med rötterna i den nyliberala ekonomin har även New Public Management-diskursen introducerats i det sociala arbetets praktik (Healy 2014, 49). I den offentliga sektorn pratar man även allt mera om New Public Management (NPM) som en reform eller ett koncept som inspirerats av funktioner och mönster från privata sektorn. Sedan 1980-talet har denna organisationsmodell varit ett sätt att effektivisera den offentliga sektorn. Marknadsorienterade lösningar har börjat visa effekter på utföranden i välfärdsstaten och dess verksamhetssätt: "NPM är starkt förknippad med privatisering och konkurrensutsättning, högerpolitik och ett slags förakt för det offentliga." (Henriksson 2008, 10-11). Att New Public Management påverkar hur välfärdsservice organiseras bygger på grundtanken att en fri marknad antas effektivisera service och kvalitet samt skapa valmöjligheter. Enligt NPM-diskursen utlokaliseras statliga tjänster till andra ickestatliga aktörer, med ofta avgiftsbelagda eller på annat sätt finansierad service, för att tjänsterna ska motsvara kunders intresse och vara mer ekonomiskt effektiva, däremot finns inga bevis på att NPM skulle leda till inbesparingar. Detta är ett sätt att minska "oproductiva medborgares" rätt till statliga, samhälleliga medel för stöd. Implementerandet av NPM-diskursen reglerar således välfärdsförsörjning av utsatta individer (Healy 2014, 50, 52-53; Henriksson 2008, 11). Inom NPM hamnar även mer fokus på tjänsternas kunder, då dessa förväntas ha inflytande genom att uttrycka sina behov (Hasselblad et al 2008; se Abrahamsson & Agevall 2009, 38).

Om metoderna går ut på att minimera välfärdsstatens och professionella institutioners inverkan genom privatisering och introducerandet av nya former av kontroll och styre, har tilliten till professionella ersatts av misstro (Sehested 2002, 1516-1517). Liljegren och Parding (2010) konstaterar att NPM följaktligen påverkar arbetsvillkoren och organiseringen av socialt arbete, samt hur professionen och dess kunskapssyn legitimeras. Detta har tidigare inneburit en autonom roll baserad på tilltron till professionellas expertis att utföra arbetet gentemot samhällets och medborgarnas bästa. Arbetsmiljön för den offentliga sektorns professionella förändras på så sätt att monopol och kärnvärden som kompetens, ideologi och klientfokus devalverar (Sehested 2002, 1514-1517).

2.2 Strukturella utmaningar på arbetsmarknaden

Arbete ses idag som en kärna i samhället och som en väg att integreras i detta. En intressant motsägelse är trots att det mesta verkar cirkulera kring arbete, görs mycket för att avlägsna arbete och med målet att öka produktiviteten drar man ner på mänskligt arbetskraft (Beck 2000, 11,14). I arbetshälsainstitutets tidning *Työ Terveys Turvallisuus* kan man läsa att arbetslivet har förändrats på många sätt. Otypiska arbetsförhållanden ökar och en fjärdedel av arbetsförhållandena är tillfälliga. I en intervju berättar arbetsminister Lauri Ihalainen att medan 400 arbetsplatser föds varje dag, försvinner lika många och människor byter yrke ungefär 3-5 gånger under sin arbetsverksamma ålder. Deltidsjobb och egenföretagare är på frammarsch och entreprenadfirmor som hyr ut anställda är ett bestående fenomen (Lahtinen 2012). Anställningsförhållanden blir allt mer anonyma genom att bemanningsföretag hyrs in och genom dessa kan arbetskraften föras in lika lätt som den förs ut och företaget kan anpassa sig enligt marknaden (Alvin et al 2011, 17). Då arbetet allt mer definieras utgående från marknadskrafter, finns det en risk att det även *avpolitiserar* och *avmoraliserar*. Individens tillit till samhället ifrågasätts därmed samtidigt som individens möjlighet att identifiera sig med och motiveras av sitt arbete formas av marknadens krav (ibid, 150).

Garantin om att behålla sin arbetsplats eller att hitta en ny har försvagats jämfört med tidigare års recessioner (Lyly-Yrjänäinen 2014, 2). Även statistikcentralen rapporterar om att osäkerheten på arbetsmarknaden ökar: "Enligt undersökningen 2013 upplever en femtedel av löntagarna att de löper risk för att bli uppsagda och nästan var fjärde är rädd för att bli permitterad. Nedskärningar i antalet anställda har skett på fler än var fjärde arbetsplats under de föregående tre åren." (Finlands officiella statistik (FOS): Undersökning om arbetsförhållanden 2015). I februari 2015 var den relativa arbetslöshetsprocenten i Finland 10,1 vad gäller 15-74 åringar. Antalet arbetslösa uppgick till 268 000, vilket är en ökning på 27 000 personer sedan samma tid 2014 (Finlands officiella statistik (FOS): Arbetskraftsundersökning 2015). Ser man till antalet arbetssökande inskrivna vid arbets- och näringsbyråerna varierar siffrorna lite och visar på att det fanns 359 600 arbetslösa arbetssökande i januari 2015, vilket är en ökning på 9,8 procent sedan ett år tillbaka (Työllisyyskatsaus 2015). Bland högutbildade, personer med examen på minst lägsta högre nivå, har arbetslösheten under de tio senaste åren ökat mest bland alla utbildningsnivåer och har sedan 2012 ökat med 29 procent (Finlands officiella statistik (FOS): Sysselsättning). Andra grupper i Finland som drabbats mest av arbetslöshet är unga under 25 år, där mängden arbetslösa arbetssökande var 11,6 procent fler i januari 2015 än i januari 2014, samt långtidsarbetslösa där motsvarande ökning är 18,7 procent (Työllisyyskatsaus 2015).

Inom stat och kommun är en femtedel av arbetarna korttidsanställda. Inom hälsovård, socialt arbete och undervisning är var femte i en tidsbestämd anställning varav stor andel är vikariat och i servicebranschen arbetar var femte enligt tidsbestämt kontrakt. Detta för att nämna några exempel från 2008 (Cronberg 2010, 55). Enligt arbetslivsbarometern syns den osäkra ekonomi- och arbetsmarknadssituationen tydligt. 2009 sade allt fler löntagare att bemanningen på arbetsplatsen minskat och samtidigt har uppsägnings- och permitteringshot ökat. Samma år trodde allt färre att de kommer att hitta arbete förenligt med sina arbetserfarenheter. 2011-2014 visar arbetsmarknads- och arbetsplatsindikatorer på en fortsatt osäkerhet, med exempel som att anlita personer från bemanningsfirmor har ökat, speciellt inom

industrier och privata sektorn. 2014 upplevde en tredjedel av arbetstagare att den ekonomiska situationen på arbetsplatsen förändras mot det sämre hållet och en tiondel upplevde att de själva var utsatta för uppsägningsrisk (Lyly-Yrjänäinen 2014, 3, 5, 7, 12-13)

2.2.1 Prekariatet – en växande samhällsklass?

Tills vidare är full anställning dominerande i stora delar av västerländska länder. Dock har det blivit tydligt sedan 1970-talet att former av mindre varaktiga anställningar ökar (Lewchuck et al 2011, 12; Alvin et al 2011, 16). Cronberg förklarar att en *typisk anställning* definieras som heltid och tillsvidare i kraft, medan en *otypisk anställning* räknas som alla former av icke varaktiga arbeten eller arbeten som utförs för endast en arbetsgivare. Det som är felaktigt i denna kategorisering är att de "otypiska" arbetsformerna numera är så allmänna att de inte kan beaktas som ovanliga. I Finland befinner sig nästan en miljon arbetstagare i anställningsformer som enligt tidigare definiering beaktas som otypiska (2010, 53). Ökad konkurrens mellan aktörer på en internationaliserad arbetsmarknad leder till att fler jobb försvinner, arbetsplatsers organisationer reformeras och anställningssäkerheten genomgår förändringar. Dessa förändringar skapar osäkerhet bland arbetare gällande synen på varaktighet i sitt anställningsförhållande (Lewchuck et al 2011, 19).

Genom att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden flyttas risker och osäkerhet över på arbetaren själv. En följd av detta är för många en prekär livssituation, vilket som fenomen benämns som *prekariatet*, vilket består av människor utan fast förankring på arbetsmarknaden. Prekariatet definieras som en osäker eller temporär arbetssituation, där det inte finns någon försäkran om att kunna ägna sig åt samma sak ens några månader senare (Standing 2013, 9, 17). I Svenska Akademiens Ordbok definieras prekär som osäker eller oviss, eller en situation, ställning eller tillvaro som är bekymmersam eller vansklig (Svenska Akademiens Ordbok). Standing vill se prekariatet som en klass för sig, en specifik socioekonomisk grupp, och menar att vi behöver ett nytt begrepp som beskriver klassomständigheter på tvåtusentalets globala marknad.

Vad som är särskiljande är avsaknaden av tillit och trygghet (2013, 18-20) och termen prekariatet är en beskrivning av arbetsmarknadens snabba utveckling mot ökad osäkerhet bland jobb, hög arbetslöshet och försämrade arbetsvillkor (Pyöriä & Ojala 2012).

Termen prekariatet användes av franska sociologer på 1980-talet för gruppen visstidsanställda och säsongarbetare. En visstidsanställning är dock inte samma sak som tillfälliga arbetskontrakt utan handlar även om avsaknaden av en fast yrkesidentitet eller karriärutveckling. Att prekariseras innebär att människor fastnar i otrygga arbetssituationer som varken gynnar en önskvärd identitet eller karriär: "De som hör till prekariatet kan inte professionaliseras eftersom de inte kan specialisera sig eller på något regelbundet sätt fördjupa sina kunskaper och sin erfarenhet. För dem ger varje specifik form av arbete osäker avkastning och små utsikter till social klättring." Genom att ständigt sakna kontroll över arbetets varaktighet tvingas människor i en prekär livssituation till en rent opportunistisk arbetsmoral (Standing 2013, 20-21, 31, 36, 41). Termen prekariatet beskriver således inte bristen på arbete eller utförande av korttidsjobb i sig, utan är snarare en beskrivning av en situation där uppehållet är osäkert (Korhonen et al 2009, 28; Cronberg 2010, 55). Det handlar sällan om att människor klagar på sitt arbete, utan snarare på villkoren av arbetet (Siltala 2007, 388). Den prekära arbetssituationen är inte längre ett marginellt eller tillfälligt fenomen, utan en allmän arbetsform (Berardi 2006, 73) som kan uppkomma i vilken bransch som helst genom uppsägningar och permissioner (Cronberg 2010, 92).

Pyöriä och Ojala (2012, 175) definierar fem kriterier som kännetecknar en prekär arbetssituation: att vara överutbildad sysselsatt i rutinartade arbetsformer, att ha varit arbetslös under de senaste fem åren, att ha en otypisk anställningsform (anställd för visstid eller via bemanningsfirma), att känna rädsla inför arbetsmarknadsrisker (recession, hot om uppsägning) eller att ha dåliga möjligheter till anställning på öppna arbetsmarknaden. Berardi menar att den tekniska utvecklingen som sker tillåter att människor på arbetsmarknaden ses som varor, det talas om att istället för att anställa personer köpa tid för att utföra en uppgift och för detta syfte är inte varaktighet eller

att samma person utför arbetet beaktat. Detta leder även till avpersonifierande av arbetare där man kan välja att antingen vara till förfogande eller inte, men inte tillåts ställa krav om någon möjlighet till försörjning ska finnas (2006, 74). Inom de nyliberala ramarna handlar arbetslöshet om individens ansvar, genom att flytta fokus till vilka vanor, kompetenser och attityder som bör förändras, läggs grunden till vad som gör individen anställningsbar. I princip är möjligt för vem som helst att hamna i en prekär situation på arbetsmarknaden för vem som helst, om ens skyddsnät på olika sätt försvagas eller någon form av kris uppstår i livet är risken stor (Standing 2013, 73, 93).

I diskussionen om prekariatet refererar man även till "det nya arbetet". Med detta begrepp syftar man främst på den tekniska utveckling som påverkar arbetets uppbyggnad men kopplingar uppstod snabbt till prekaritets-begreppet. Prekariatet består i jämförelse med industrisamhället av otypiska och osäkra arbetsförhållanden. Denna typ av osäkerhet tar sig uttryck i en ökning av följande former av anställningsförhållanden: *visstidsarbete, projektarbete, bemanningsfirmor, deltidsarbete, betald och icke betald praktik så väl som egenanställda och småföretagare*. Den arbetarklass som nu växer fram är alltså mycket heterogen till sin natur. Detta kan ses i kontrast till "det gamla arbetet" som bestod av fasta och skyddade arbetsplatser som (Jakonen 2014, 287 293, 299).

Flexibilitet på arbetsmarknaden växer, vilket genom mindre stabila anställningsformer leder till ett uppluckrande av förpliktelser mellan arbetsgivare och anställda (Lewchuck et al 2011, 34). Detta innebär faktorer som sämre anställningstrygghet och anställningsskydd, bl.a. genom att kunna flytta anställda inom företaget, investera i produktion där kostnaderna är lägre och anpassa löner och kompetens nedåt i förhållande till efterfrågan (Standing 2013, 16). Den nya flexibla tillvaron i arbetslivet gör människor vilsna (Sennett 1999) och innebär beredskapen att vara beredd att fungera i allt mer varierande arbetsmiljöer och alltid kunna pröva på något nytt (Korhonen et al 2009, 49). Dessutom försöker många även undvika risker genom att ha flera jobb samtidigt, även för att lönerna är så dåliga (Standing 2013, 179). Alvin et al (2011, 10) diskuterar flexibilitetens effekter på individen enligt följande:

(...) samtidigt som möjligheterna och förväntningarna har ökat närmast explosionsartat är våra förutsättningar att ta tillvara och möta dem lika begränsade som någonsin. Vi kan inte göra allt vi vill när vi vill det. Vi kan heller inte göra allt på en gång. Det finns gränser för hur mycket vi kan arbeta och samtidigt ha ett innehållsrikt personligt och socialt liv utanför arbetet (...) Det finns också en gräns för hur mycket vi kan lära oss hur mycket vi kan anpassa oss. Organisationer må ha blivit flexibla, men människor liv förutsätter trots det en viss stabilitet. Även om kapitalet har blivit flyktigt och globalt är arbetskraften fortfarande stationär och lokal.

Ungas inträde på arbetsmarknaden kännetecknas av frustration, ekonomisk otrygghet och okunskap om uppbyggandet av en karriär. Unga människors inkomster sjunker i förhållande till de äldres, detta sker parallellt med att sociala förmåner så som arbetslöshetsförmåner försvagas, vilket leder till att ett lågavlönat eller fattigt arbetsutförande växer fram vilket skapar stor ekonomisk sårbarhet (Standing 2013, 102-103, 119; Jakonen 2014, 287). Unga lever i ett spänningsfält mellan social förändring och individualiseringsprocesser, där de allt tidigare behöver ta beslut om framtiden i relation till allt mer osäkra premisser i arbetslivet (Korhonen & Nieminen, 2010). Majoriteten av ungdomar med höga utbildningar kommer att vara tvungna att söka sig till jobb de är överkvalificerade för. Det går att tala om ett *kompetensöverskott* i samhället, eftersom många aldrig kommer att få chansen att använda den kompetens de hängett sig åt. Att inneha kompetenser utan möjlighet att få användning för dem kan innebära stor statusfrustration och skapa förvirring kring vad som löns att spendera tid och pengar på att lära sig med rädslan att det inte skulle leda någon vart. Trots att livsstilen är arbets- och prestationsinriktad saknas känslan av yrkesmässiga framsteg (Standing, 106, 183, 185, 196). Många ungdomar upplever hopplöshet inför en *karriärlös* framtid och riskerar ifall de väntar på bättre möjligheter i arbetslivet att utmålats som lata. Att vara i situationen att tvingas ta vissa jobb kan skapa en negativ inställning till arbete i allmänhet, därför är det inte logiskt att tro att de jobb som arbetslösa tvingas ta alltid leder till "goda arbetsvanor och yrkesmässigt engagemang" (ibid, 136, 215).

Problematiskt är även hur osäkra arbetsformer påverkar rätten till sociala förmåner. Om en arbetslös i Finland tar emot tillfälligt arbete eller en deltidstjänst, hamnar denna i ett byråkratiskt kugghjul där de sociala förmånerna ofta tas bort. Genom att ta emot ett icke varaktigt jobb eller deltidsjobb, kan krav på återbetalningar av arbetslöshets- eller bostadsstöd uppkomma samtidigt som justeringar i dagpenningen sker för de månader som följer arbetsinsatsen (Cronberg 2010, 88,91). Speciellt unga kvinnor är utsatta för en prekär risk eftersom dessa ogärna anställs i heltidstjänster på grund av chansen att de skulle bli gravida och ta ut moderskapsledighet. De som är anställda i visstidstjänster har det här svårare än de anställda i en tillsvidare- eller heltidstjänst, eftersom anställningen ofta tar slut innan föräldraledigheten börjar och rätten till en lämplig social förmån blir därför inte aktuell. Semester är för visstidsanställda inte heller aktuellt, utan dessa tvingas ta ut ledigheten i semesterersättning när anställningen tar slut, ofta på grund av en ekonomisk rädsla på grund av att en ny anställning inte genast kommer att avlösa den senare (ibid, 59).

I den finländska diskussionen uttrycks behovet av en rörelse för prekariatet genom att fenomenet baseras på gemensamma erfarenheter av en osäker vardag. Trots att prekariatet är ett samhälleligt problem, finns en tendens att individer beskyller sig själva för sin situation och om än problemet är utbrett, är dess konsekvenser personliga (Böök et al 2009). Trots de förändringar och svårigheter som ses på arbetsmarknaden anklagas ofta den arbetslösa för att inte vilja utföra arbete, trots att det är samhällets skyldighet att erbjuda arbete. Individen ses här som potentiellt utnyttjande av systemet, felanvändning av systemet är dock mycket marginellt och består i Finland enligt Stakes av endast en procent av utkomststödtagare (Cronberg 2010, 85).

2.2.2 Arbete som livsprojekt

Det har skett en förskjutning gällande krav på arbetare från att handla om kollektiva krav till att handla om allt mer individuellt och personligt utformade varianter. Detta

innebär att konkurrensen allt mer grundar sig på individuella egenskaper: "Om arbete inte längre är en kollektiv resurs för välstånd och gemenskap utan ett individuellt redskap för personlig utveckling eller överlevnad medför det inte bara ett nytt socialt kontrakt mellan individen och samhället. Det innebär också att individen får en ny relation till sig själv" (Alvin et al 2011, 16, 91). När kraven blir allt högre på individen skapas normer i arbetslivet som gör att individen kontinuerligt måste anpassa sig efter arbetets nya krav. När ett yttre regelverk för arbetslivet luckras upp förs kraven över till individen som blir tvungen att själv ansvara, planera och organisera sitt arbete. Social kompetens, nätverk och socialt kapital behövs för att avancera i arbetslivet och vilket allt mer börjar handla om personliga utvecklingsprojekt snarare än utveckling av arbetet (ibid, 17). Standing menar att arbete för få människor är vägen till lycka, trots att det behandlas som den mest centrala punkten i livet (2013, 228, 242). Det finns en stark syn om att arbetet ska bringa annat än pengar till livet, om det så vore så mycket som att själv påverka och planera arbetets innehåll och form (Cronberg 2010, 18).

Individuella förutsättningar så som attityder, personlighet, intellekt, ålder och så vidare spelar in för att avgöra vem som platsar i arbetslivet. "Det nya arbetslivet" utnyttjar och utformas av individuella olikheter, samtidigt som konsekvenserna ser olika ut för olika människor. Alla blir inte utbrända av arbetsmarknadens höga tempo, vissa kan uppleva att arbetsmarknadens förändringar ger ökad frihet medan andra uppfattar detta som en källa till otrygghet. Arbetslivet byggs allt mer på individuella förutsättningar och skillnader, vilket gör att individer anstränger sig bortom sin potential och att de i konkurrensen om arbete accepterar allt högre krav. Detta utnyttjas på så sätt att arbetsvillkoren binds till individuella prestationer och förutsättningar vilket leder till att skillnader är vad som betonas i dynamiken i arbetslivet (Alvin et al 2011, 11-12, 18.)

Desto mer flexibel organiseringen av arbetet blir, desto suddigare blir gränsen mellan arbete och fritid. Individen bär ansvaret för att upprätthålla gränserna, och egna förutsättningar är vad som avgör hur livet utformas och hur förhållandet till arbetet ser ut. Detta innebär att balansen mellan arbete och fritid ser olika ut för olika individer.

Eftersom ramarna blir otydligare blir även arbetsvillkoren allt mer kopplade till individens ansvarstagande och prestation och när individen behöver ansvara mer för sitt arbetsliv blir det även dennes ansvar att själv bibehålla åtskillnaden mellan fritid och arbete (Alvin et al 2011, 18, 104). "Det nya arbetet" görs på individens fritid, genom inofficiella e-post och telefonsamtal och behovet att skapa nätverk och användbara sociala band måste tillfredsställas genom att delta i olika tillställningar (Jakonen 2015, 294). Gråzonen mellan vad som är arbete och fritid förstärks alltså ytterligare av att arbetet genom teknik så som datorn finns i hemmet vilket gör det svårt att dra gränser för när man arbetar eller inte. Även arbetsresors ökning bidrar till denna gråzon, eftersom dessa sällan räknas till arbetstid utan görs på arbetstagarens fritid (Cronberg 2010, 18). Den tid som inte ägnas åt förvärvsarbete ägnas av arbetslösa allt mer åt vad Standing kallar för *arbete-för-arbete*. De som åtar sig tillfälliga jobb i prekariatet är tvungna att upprätthålla kontakter, söka jobb samt möta allt fler krav för att kunna ta del av välfärdssystemets ersättningar. Den tid som spenderas på denna typ av aktiviteter kan ofta skapa stor frustration hos individer i prekariatet eftersom möjligheter att ägna sig åt andra aktiviteter minskar, medan olika sysslor och skapande av nätverk för att öka jobbchanser inte medför några inkomster (Standing 2013, 181, 189).

Tröskeln att acceptera dåliga arbetsförhållanden höjs även på grund av rädsla för att marginaliseras. Hälsoproblem orsakade av arbete möts inte heller av strukturella åtgärder eller förhandlingar, utan det är upp till individen att pressa sig och öka sin *anställningsbarhet*. Anställningsbarhet har på senare år börjat handla om arbetskraftens förmåga att möta arbetslivets nya och flyktiga krav genom att hänge sig åt motton som livslångt och kontinuerligt lärande. Det handlar alltså om att lära människor att själv ta ansvar över att anpassa sig till arbetsmarknadens föränderlighet. Som anställningsbar behöver man anpassa sig till olika referensramar och kunna röra sig mellan dessa beroende på sammanhang och behov (Alvin et al 2011, 11, 18, 93, 95). Enligt Alvin et al (2011, 101) skjuts ansvaret över på individen:

Individen utlämnas därmed till sig själv och till att konkurrera med andra individer på en osäker arbetsmarknad. Men eftersom ekonomin är relativt oberoende av individens arbete hjälper det inte att ha ett jobb. Det viktiga är istället att när som helst kunna skaffa sig ett nytt. Det viktiga är att vara anställningsbar.

Ohälsa och stress hör ofta ihop med en ekonomisk osäker situation och brist på kontroll över livet (Alvin et al 2011, 153, 156). Oro över ekonomi och den yrkesmässiga framtiden brukar kallas för ekonomisk stress:

Oron utvecklas till stress när framtiden är oförutsägbar och man upplever sig sakna inflytande över den. En sådan oro kommer alltid att vara en del av tidsbegränsade och osäkra anställningar, men det nya arbetslivets ständiga omorganiseringar, omlokaliseringar och företagsnedläggelser innebär att man inte heller kan känna sig helt trygg i en fast anställning. Trots det är det många som inte vågar lämna sin fasta anställning av rädsla för att inte få det arbete de önskar sig, eller inte få något arbete alls. Istället stannar de kvar i ett arbete som de kanske vantrivs i. (Alvin et al 2011, 156)

Det som nämns ovan är exempel på hur strukturella problem på arbetsmarknaden skapar ohälsa hos individer. Standing förklarar att terapi på senare tid har börjat användas som ett botemedel för arbetslösa. 2008 valde t.ex. Storbritanniens regering att hantera finanskrisens strukturella orsaker till stress och depression, att behandla dessa symptom med Kognitiv beteendeterapi. Tanken var att terapin skulle öka sysselsättningen. Människor uppmuntrades alltså till att gå i terapi för att sedan kunna bli sysselsatta. Att ett prekärt liv i arbetslöshet skapar ångest är inget konstigt och att istället för att tillkänna ge orsakerna till detta problem hänvisa människor till dyr terapi är orimligt. Det är problematiskt att använda terapi som en socialpolitisk komponent för att övertyga arbetslösa att ta emot prekära arbeten. Att tvingas ta emot sådana jobb kan snarare skapa en negativ inställning till arbete och leder inte på lång sikt till goda arbetsvanor eller engagemang i yrkeslivet (Standing 2013, 211-212, 215). Hur

fokus skiftat till att behandla symptomen av arbetslöshet, snarare än orsakerna till det tar vidare fart i följande kapitel om coaching som åtgärd för arbetslöshet.

2.3 Coaching

I detta kapitel beskrivs *coachfenomenet* genom litteratur, samt genom riktlinjer angivna av International Coaching Federation (ICF) eftersom det är till just denna medlemsorganisation coacherna refererar. Coaching som fenomen är särskilt intressant gentemot arbetsmarknadsdiskussionen, eftersom det finns en inriktning på karriärcoaching eller businesscoaching, inom vilka man bland annat fokuserar på att handleda anställda vid uppsägningar eller under organisationsförändringar. Coaching är även relevant att analysera i förhållande till den övriga bakgrunden gällande Nyliberalism och NPM, eftersom karriärcoaching är ett exempel på en privat serviceform som fokuserar på handledning av arbetslöshet, vilket kan betraktas som en välfärdspolitisk fråga.

2.3.1 Bakgrund och tidigare forskning om coaching

John Withmore förklarar att konceptet *coaching* har sitt ursprung i idrottsvärlden. Genom att referera till Timothy Gallweys tidiga böcker inom området förklarar Whitmore hur fokus började skifta från att handla om tekniktränande till idrottarens inre väsen, en coachs uppgift var i denna kontext att ta bort eller förminska inre hinder för idrottarens prestation. Syftet med coaching skulle bli att effektivisera idrottarens träning för bättre prestation (se Withmore 2009, 10). Senare har coaching-konceptet förädlats för att användas enligt samma principer inom andra områden som t.ex. företagsvärlden (ibid). Whitmore (2009, 10, 14) menar att coaching handlar om att hitta människors kapacitet till att maximera sin egen prestation och grundtanken inom coaching är att frigöra inre kapacitet hos klienten som den inte kunnat uttrycka. Olika former av kriser kan fungera som en katalysator för att få en klient att lyfta fram dess inre potential. För att framgångsrikt använda coaching behövs en optimistisk syn som bortser från prestationer och istället ser till potentiell förmåga hos människor.

För tillfället är coaching-industrin långt ifrån att möta de krav som ställs på en profession, detta beror främst på att coaching är en relativt ny disciplin. Trots att enskilda coaching-organisationer har utvecklat system för kriterium och etikkoder gällande de egna medlemmarna så möts inte gemensamma kriterium för coaching som en enhetlig profession. Tre viktiga kriterier att tillgodose för att kunna betrakta coaching som en profession är att etablera en empiriskt testad kunskapsbas, ett minimum av områdestäckande färdigheter samt upprätthållandet av allmänna inträdeskrav på fältet. För att uppnå detta skulle regleringar vara nödvändigt för att avgöra vem som uppfyller kriterierna av uppnådd kunskap eller inte. Trots att en stor del artiklar kring coaching publicerats, finns lite akademisk litteratur specifikt om området (Grant & Cavanagh 2006, 3, 5).

Hornborg (2010, 2-5) har analyserat introducerandet och marknadsföringen av olika coaching-företag i Sverige och menar att coaching i likhet med terapi bildar en individcentrerad praktik och att personlig utveckling är ett koncept som har kommersialiserats. Coaching har blivit "ett nytt fenomen som inte bara svarar på individens behov av att hitta svar på existentiella frågor och utvecklas för att nå framgång i livet, utan används även för att skapa lösningar på strukturella problem som arbetslöshet och samhällskriser". I konceptet ingår att individen inom sig själv kan hitta lösningar på sina problem. Coaching-företagen marknadsför sina tjänster i termer av att utveckla en inre, dold potential hos individer. Hornborg jämför coaching med nyandlig verksamhet och talar om en slags väckelserörelse, med en retorik som passar det sekulära marknadssamhället. Coachings uppkomst på marknaden är inte oproblematiskt eftersom den genom en retorik om individens förändringspotential för ner strukturella problem på en individnivå (ibid, 12).

Fogde (2011) har undersökt arbetscoaching av studerande i Sverige. I sin undersökning fokuserar Fogde på interaktionen mellan karriärcoacher och studerande. Forskningen behandlar diskurser kring och konstruktionen av ett *marknadsförbart jag* och studenterna lär sig i coachingen olika sätt att sälja sig själva för att bli tillgängliga på arbetsmarknaden. Individen själv blir enligt Fogdes forskning ett eget projekt som ska utvecklas för att bli attraktiv på arbetsmarknaden, där det är individens ansvar att

forma sig till en anställningsbar/säljbar produkt. Representationen av ens person är numera ett av de krav som ställs på arbetare på arbetsmarknaden, förutsättningarna för lönearbete förändras ständigt och arbetare styrs bland annat genom att tränas att arbeta med sig själva genom karriärcoaching. Att vara säljbar och sitt eget märke understryks i detta sammanhang (ibid, 65-67). Genom att jobba på sin attityd och sin personlighet anses arbetare kunna bli sin egen manager (Ehrenreich 2006; se Fogde 2010) och på en allt mer flexibel och osäker arbetsmarknad förväntas arbetaren genom karriärcoaching lättare bli anställningsbar (Salamonsson 2003; se Fogde 2010, 66).

2.3.2 International Coach Federation

International Coach Federation (ICF) är en organisation grundad 1995, med syftet att bevaka coaches intressen på en global nivå och få coaching som profession att växa. ICF definierar coaching som: "att kompanierna ens klienter i en tankeprovocerande och kreativ process som inspirerar dem att maximera deras personliga och professionella potential" (egen översättning, International Coach Federation). 2014 meddelar ICF att de har över 20 000 registrerade medlemmar, detta är en tillökning på ca 130 medlemmar per månad sedan millennieskiftet. Enligt 2012 års ICF Global Coaching Study finns 47 500 verksamma coacher i världen. 117 länder deltog i undersökningen och resultatet visar att högst antal coacher är koncentrerade till höginkomstregioner som Norra Amerika, Västeuropa och området Australien och Nya Zeeland. En ökad efterfrågan beskrivs genom att nästan 60 procent av coacherna meddelade ett ökat klientantal. Betydande framtidsutmaningar som nämns i rapporten är reglerandet av professionen och granskande av utbildade individer som refererar till sig själva som coacher (ICF Global Coaching Study 2012, 4, 6, 9, 13).

Enligt International Coach Federation anses fördelarna med coaching vara många: "nya perspektiv på personliga utmaningar, förhöjd beslutsförmåga, större interpersonlig effektivitet, och ökat självförtroende (...) förbättrad produktivitet, tillfredsställelse med liv och arbete och uppnående av relevanta mål". För att nämna några exempel anses

70 % som har genomgått coaching förbättrat sin arbetsprestation, 57 % har förbättrat tidshantering, 67 % har förbättrat balansen mellan liv och arbete och 80 % har höjt sitt självförtroende (egen översättning, International Coach Federation).

ICF utgår från 11 kärnkompetenser som har utvecklats för att skapa förståelse för det coachande förhållningssättet samt som en grund för examinerande av coacher. Dessa är följande:

- 1) *Mötande av etiska riktlinjer och professionella standards.* Detta innebär att följa etiska riktlinjer och att tydligt kommunicera skillnaden mellan coaching, konsultering och psykoterapi samt hänvisa klienter vidare vid behov.
- 2) *Etablerandet av en coaching-överenskommelse.* En förmåga att förstå vad som behövs i den specifika coachingen samt komma överens om ett kontrakt med klienten för vad coachingen ska innehålla och inte.
- 3) *Etablerande av tillit och intimitet med klienten.* En förmåga att skapa en stödande och trygg miljö med ömsesidig respekt och tillit.
- 4) *Närvaro i coachingen.* En förmåga att vara fullständigt närvarande och skapa en relation med klienten som är spontan, öppen, självsäker och flexibel. Lita på magkänsla och intuition, våga ta risker och använda sig av humor.
- 5) *Aktivt lyssnande.* En förmåga att fullständigt fokusera på vad klienten säger och inte säger bland annat genom att uppmärksamma kroppsspråk och tonläge. Spegling och uppmuntring av klienten.
- 6) *Kraftfullt frågande.* Ställer öppna frågor med framtidsfokus som skapar insikt och handling och utmanar klientens antaganden.
- 7) *Direkt kommunikation.* Kommunikerar effektivt med ett språk som skapar positiva effekter, är klar och direkt i sin feedback.
- 8) *Skapande av medvetenhet.* Förmåga att av olika källors information göra tolkningar som skapar insikt hos klienten, samt identifiera typiska sätt för klienten att se sig själv och världen och skapa bredare perspektiv.
- 9) *Designande av handlingar.* Att tillsammans med klienten skapa möjligheter för ny inlärning som leder fram till överenskomna resultat. Detta sker genom brainstorming och självutforskande.

10) *Planerande och uppställning av mål.* Förmåga att utveckla och bibehålla en plan tillsammans med klienten, vilken innebär uppnåeliga, mätbara och specifika mål.

11) *Styrande av framsteg och ansvarstagande.* Förmåga att fokusera på vad som är viktigt för klienten och överföring av ansvaret till klienten att anta sig åtgärder (egen sammanfattning, International Coach Federation).

För att se till den finska kontexten har International Coach Federation Finland (ICF Finland) en egen finsk styrelse, och ser sig själva som vägvisare för professionell coaching i Finland. ICF Finland, har grundats så sent som 2007 och i april 2015 fanns 181 registrerade medlemmar, jämfört med mars 2014 då det fanns 150 medlemmar (International Coach Federation Finland) vilket tyder på att det handlar om ett för Finland tämligen nytt, om än växande fenomen. Bland de för tillfället 181 registrerade medlemmarna inom ICF Finland är certifieringsgraderna varierade. Att certifieras inom ICF innebär att man genomgår ett visst antal timmar utbildning och även coachar klienter ett visst antal timmar. För att uppnå den lägsta formen av certifiering, Associate Certified Coach (ACC), krävs 60 timmar utbildning och 100 timmar coaching av klienter. Professional Certified Coach (PCC) är en mer erfaren coach med 125 timmar utbildning och 750 timmar dokumenterat arbete inom coaching. Den högsta nivån, Master Certified Coach (MCC), innebär minst 200 timmar utbildning och 2500 timmar dokumenterad coaching. Efter en genomgång på ICF Finlands hemsida visar sig 89 coacher vara certifierade enligt den lägsta nivån (ACC) medan 21 coacher är certifierade enligt mellannivån (PCC), och endast en medlem innehar den högsta certifieringen (MMC). Resterande 70 medlemmar har ännu inte uppnått någon certifieringsgrad (International Coach Federation Finland).

3 Individualism och risksamhället

Genom att se på sin studie som *ett fall av* ett återkommande fenomen och gifta samman olika till synes svårförenliga diskurser sätts forskningsproblemet in i en större kontext (Esaïasson et al 2010, 32-33). I förhållande till detta kan man se coaching som ett fall av en större individualiseringsprocess i samhället. För att analysera forskningsproblemet kommer jag att utgå ifrån en teoretisk referensram av *individualisering och risksamhället*. Enligt Esaïasson et al (2010, 38) är en teori en tänkbar förklaring på ett forskningsproblem. Genom att se på hur coacher handleder klienter i prekära förhållanden kommer jag att undersöka huruvida det kan ses som en del i ett problem på arbetsmarknaden individualiseras.

Individualisering är den moderna tidens sociala struktur och enligt nyliberal ekonomi antas att individen ensam kan bemästra hela sitt liv och finna kapacitet i sig själv och man talar därför om själv-entreprenörskap. Detta är i konflikt med sociologiska studier där det sociala nätverket har stor betydelse eftersom individen alltid i själva verket är knuten till olika nätverk och institutioner. Ömsesidiga skyldigheter suddas ut genom synen på individen som självförsörjande och genom detta ifrågasätts även konceptet om välfärdsstaten (Beck & Beck-Gernsheim 2002). Individualism innebär att individen ses som en aktör som själv styr och designar sin identitet, sina nätverk och åtaganden. Det är dock felaktigt att tro att individualism är baserat på individens "fria val", när den snarare skapas inom ramen av samhälleliga förhållanden (Beck 1994, 14) och konstruktionen av autonomi över det egna livet, är intressant nog numera är ett kollektivt fenomen, som ses över hela världen (Beck 2009, 220).

Beck och Beck-Gernsheim (2002, xxi-xxv) greppar konceptet *individualisering* genom att även tala om *institutionaliserad individualism*. Centrala moderna institutioner som medborgerliga, politiska och sociala rättigheter och lönearbete är riktade mot individen och inte gruppen. Individens rättigheter inom lönearbete och den kompetens och flexibilitet som behövs för dessa internaliseras därmed hos individen

och ifrågasätter tidigare grunder för social samlevnad (se även Jokinen 2002, 75). I dagens samhälle regleras individen i ett nätverk av institutioner, välfärdsstaten och arbetsmarknaden. Människor integreras i samhället endast till en viss del, till exempel som skattebetalare, student, konsument och röstare. Det moderna samhället integrerar inte människor som en helhet i ett funktionellt system, utan endast tillfälligt och delvis genom olika roller. Välfärdsstatens rättigheter är individualiserade på det sättet att de är nära sammanknutna med arbete, eller viljan att arbeta. Den sociala säkerhet som tidigare varit knuten till arbete och kollektiv håller dock på att upplösas och ersätts nu av individens egen förmåga att prestera och styra sitt liv. De möjligheter, faror och osäkerheter som tidigare hade sina lösningar inom familjen eller kollektivet måste nu processas av individen ensam. Det här innebär att individen även står ensam med konsekvenserna av sina beslut (Beck & Beck-Gernsheim 2002, 2, 4, 23).

Vad som är intressant är att "det egna livet" (*a life of one's own*) är beroende av institutioner. Tidigare former av traditionell livsföring var i själva verket mindre kontrollerande och definierande av individens levnadssätt. Det är snarare i ett modernt samhälle som individen binds till olika regleringar av institutioner, till exempel kräver utbildningssystemet och arbetsmarknaden att individen behärskar och styr sina egna liv, för att undvika ekonomiska sanktioner. Livet är även baserat på aktivitet och dessa aktiviteter är under ditt eget ansvar, ifall du misslyckas är misslyckandet ett resultat av dig själv. I fall av sjukdom, missbruk och arbetslöshet betonas individens eget ansvar och skuld. Det centrala för den nutida människan är att hon eftersträvar att göra egna beslut och forma sitt eget liv och sin egen identitet. I den västerländska kulturen ligger stor vikt på förvaltandet av sitt eget liv samtidigt som möjligheten att styra ens eget liv uppstår i ett starkt differentierat samhälle. För att överleva måste individen vara aktiv, kreativ och resursstark. *Att leva sitt eget liv* innebär således att ta ansvar för både misslyckanden och oberäknade händelser eftersom individen anses vara aktiv skapare av sitt eget liv (Beck & Beck-Gernsheim 2002, 23-24.)

Beck diskuterar vidare de förändringar som kan ses på arbetsmarknaden och definierar arbete som en av de stora risker som individen ensam behöver hantera. Lönearbete och sysselsättning har blivit centrala faktorer i livet under den industriella tiden. Vuxenlivet cirkulerar kring lönearbetet inte enbart genom den tid det kräver i vardagen utan även genom att stor del av planering och organisering kring arbete sker på fritiden (Beck 1992, 139). Människor definierar varandra utgående från arbetstitel, snarare än att fritidsintressen, religion eller annan identitet skulle karakterisera människor. Sysselsättning innehåller viktig nyckelinformation om individer så som: "inkomst, status, språklig förmåga, möjliga intressen, sociala kontakter" (ibid, 139-140). Sysselsättning genom arbete har dock förlorat många av sina viktiga skyddande funktioner. Det anställningssystem som utvecklades under 1900-talet baserades på ett tydligt kontrakt, en arbetsplats och arbetstimmar. Detta skapade en urskiljbar linje mellan anställning och arbetslöshet. Flexibilitet i dagens anställningsförhållande har luckrat upp gränserna mellan arbete och fritid och idén om en livslång heltidsanställning är daterad. Förändringen från heltidsarbete till ett brett spektrum av deltidsarbete kan förklaras med frångåendet av ett livslångt heltidsarbete utfört på en specifik plats, till ett system av riskabla och flexibla anställningar som inte är likställda med arbetslöshet eftersom det inte helt innebär frånvaron av arbete. Då arbetsmarknaden blir mer flexibel kan anställda lättare avskedas och risker flyttas bort från staten och ekonomin, till individen. När arbetsförhållanden avregleras och görs flexibla blir arbetssamhället riskfyllt och då anställdas kunskaper betraktas som förlegade, finns inte heller någon garanti för vilka kunskaper som är lönsamma att lära sig inför framtiden (ibid, 140-143; Beck 2000a, 3).

Giddens (1997, 12, 133, 136) närmar sig dessa utmaningar i en tid han kallar *högmoderniteten* (jfr. andra moderniteten), genom att använda sig av begreppet risk. Vad som kännetecknar högmoderniteten är att de risker som människor introduceras för inte varit närvarande för tidigare generationer och att samhället rör sig från traditionella handlingssätt mot en problematisk framtid. Detta sammanhang utgörs vidare av kontrasten mellan de möjligheter och risker som individen utsätts för. De intensiva förändringar moderniteten medför har stor innebörd för individens

handlingar och utformande av självet (ibid, 218). Beck definierar i sin tur den högmoderna kontexten som *reflexiv modernisering*, där risker blivit individuella snarare än bevakade av institutioner. I samklang med Giddens förklarar han att risker inte är något individen kan välja eller avvisa, eftersom effekterna och hoten av modernisering är här. Reflexiv modernisering innebär gentemot detta individers konfrontation med och anpassning till de risker som det industriella samhället misslyckats att hantera (Beck 1994, 5-6).

Man kan alltså säga att högmoderniteten innebär att civilisationen står inför sidoeffekterna av modern utveckling (Harrikari et al 2014, 3). Högmoderniteten fokuserar i detta avseende främst på de förändringar västvärlden genomgår, till exempel globaliserade risker så som just förändrade fördelningar på arbetsmarknaden (Giddens 1990, 124, 174). Väsentligt är även hur icke traditionella samhällen genom moderniteten producerar risker utom dess kontroll (Chouliaraki & Fairclough 1999, 81) och hur dessa risker börjar förändra och definiera människorna som lever bland dem (Beck 2009, 187). Högmodernitetens förändringar under detta årtusendes början kan således kännetecknas som en tid av ekonomisk osäkerhet. Ekonomi är inte längre ett begränsat område utan något som påverkar "människors sociala nätverk, värde, förbindelser, osäkerhet och skyldigheter", vilket även lyfter frågan hur ekonomi påverkar människors tillit till systemet (Ilmonen och Jokinen 2002).

Genom dessa tankegångar aktualiseras begreppet *risksamhället*, vilket har sina rötter i de globala sociala förändringarna. Via risksamhället görs en ansats i att förklara den sociala utveckling som sker, samt vilka risker politiken av detta har både på en personlig och offentlig nivå, för samhället och inte minst för individens tanke och handling (Beck 1992; Beck 2000b). Nutidens moderna samhälle kämpar med sidoeffekterna av en "lyckad modernisering", med prekära öden och hot som ingen är säkra från (Beck 2009, 8). Giddens (1997, 40) går i dialog med Beck kring begreppet risksamhälle enligt följande:

Detta är ett uttryck som inte bara refererar till det faktum att det moderna sociala livet skapar nya typer av faror som mänskligheten måste hantera. Att leva i ett risksamhälle innebär att leva med en beräknande inställning till handlingarnas många möjligheter – både positiva och negativa – som vi idag kontinuerligt konfronteras med både individuellt och globalt.

Följaktligen kan sociala fenomen, som strukturell arbetslöshet bli en börda överflyttad på individen. Sociala problem omvänds till att vara orsakade av psykologiska benägenheter som skuld och ångest. En intressant brytpunkt ligger i relationen mellan individen och samhället – då sociala kriser börjar uppfattas som individuella slutar de betraktas i sin hela sociala dimension (Beck & Beck-Gernsheim 2002, 24). I västerländska välfärdsstater har traditionella parametrar så som familj- och könsroller börjat lösas upp och såväl tanken om det medvetna kollektivet (Beck 1992, 87), vi går emot individualiserade villkor för existens, vilket innebär att människor själva är centrum för sin egen livsplanering och materiella överlevnad. Konsekvensen att sociala ojämlikheter individualiseras och att problem i systemet avpolitiserats, förklaras som personliga misslyckanden och en av riskerna med individualisering är följaktligen separationen mellan individen och traditionella stödnätverk. Här kan individualisering ses som en historiskt kontroversiell reaktion på socialiseringsprocesser (ibid, 88-90, 93). Då samhällets traditionella skyddsnät bryts ner och ersätts av stora och opersonliga organisationer, känner sig individen förvirrad och ensam eftersom den traditionella miljön tidigare erbjudit psykologiskt stöd och trygghet. För att åtgärda den förändrade självuppfattningen som moderna institutioner fört med sig, har olika typer av terapi och rådgivning dykt upp som ett svar (Giddens 1997, 46; se även Standing 2013). Detta är en del i ledet att sociala risker och problem individualiseras och omdefinieras till psykologiska anlag så som ångest och skuld. Det här skapar ett nytt förhållande mellan individ och samhället samt sjukdom och kris (Beck 1992, 100).

Eftersom livet är fullt av motsägelser som aktivt måste genomarbetas och förhandlas av individen, måste alla val som erbjuds motiveras av individen och denna typ av kompromissande kan i sin tur innebära en personlig risk (Beck & Beck-Gernsheim

2002, 26-27; Beck 1992, 88; Beck & Giddens & Lash 1994, vii). I mötet med dagens globala värld måste individer göra egna beslut (Beck 2009, 54). De facto är all typ av social aktivitet är styrd av val (Giddens 1994, 76) och i en högmodern kontext föregås alltid individens beslutsfattande av en riskbedömning, eftersom föränderlighet och motsättningar kan leda till att valet inte alltid motsvarar förväntningarna (Giddens 1997, 12). I detta avseende är dock inte alltid individen medveten om vad olika handlingar kan innebära för risker och måste därför själv förhandla sin identitet gentemot abstrakta system (Giddens 1990, 35). För att överleva ekonomiskt, är individer tvungna att själva vara centrum av livsplaneringen. Detta innebär personlig kontroll över pengar, tid, kropp och levnadsutrymme samt kravet att utveckla ett eget perspektiv på livet (Beck 1992, 92). Trots alla valmöjligheter till buds, är det inte säkert att alla dessa är tillgängliga för samtliga individer eller att hela spektrumet av alternativ är inräknade när beslut görs (Giddens 1997, 102). De identitetsförhandlingar som högmoderniteten kännetecknas av, innebär att individen ständigt behöver uppdatera sig själv och utveckla sätt att upprätthålla sin identitet (Jokinen 2002, 76).

4 Metod och material

I detta kapitel beskrivs forskningsdesignen, genom att först kort redogöra för typ av forskning och ontologisk infallsvinkel. Därefter redogörs för intervju som insamlingsmetod, material och analysmetoden kritisk diskursanalys, för att sedan närmare utkristallisera den egna forskningsdesignen. Avslutningsvis diskuteras etiska frågor och intervjuareffekter. Själva undersökningen utförs som en kvalitativ forskning. I kvalitativ forskning vill man öka kunskapen om samhället genom att undersöka villkor som styr handlingsmöjligheter hos människor (Ahrne & Svensson 2011, 10) samt innebörden och karaktären av fenomen (Widerberg 2002, 15). Därtill handlar samhällsvetenskaplig forskning om att söka efter förekomsten av och samband mellan olika fenomen (Esaiasson et al 2010, 73).

Den ontologiska utgångspunkten i denna avhandling är kritisk realism. Ontologi hjälper oss att teoretisera kring den sociala verklighet som undersöks för att förstå hur denna uppstått och kritisk realism kan här ses som en form av "metateori eller filosofi i (social) vetenskap" (Frauley & Pearce 2007, 5, 15). Kritisk realism ser på "relationen mellan den verkliga världen och de koncept vi gör av den" (egen översättning, Danermark et al 2002, 15) och strävar efter att beskriva och förklara sociala fenomen, genom att resonera kring att vissa "objekt" existerar oberoende av vår kunskap om dem (ibid, 15-16). Närmare bestämt existerar verkligheten enligt kritisk realism oberoende av sociala aktörers vetskap och vissa processer och relationer går inte att observera, till exempel rör detta sociala strukturer och olika typer av maktrelationer. Därför anses sociala strukturer föregå mänskligt agentskap, givet att interaktion mellan människor och strukturer även existerar (ibid, 4-5) och på detta sätt anses strukturer upprätthållas genom handling. Enligt Lunabba (2013, 40) är det inom den kritiska realismen centralt hur strukturer påverkar individer likaväl som hur individer formar sitt eget agentskap och den sociala omgivningen. Roy Bhaskar (1986, 129-136, se Lunabba 2013, 40-41) menar att kan man se sociala strukturer som påverkande, möjliggörande och begränsande av sociala aktiviteter och att sociala strukturer inte är isolerade eftersom de uppträder genom att sociala handlingar bibehåller dem.

För forskning inom socialt arbete är kritisk realism särskilt användbar eftersom man väljer att inte skilja individen från sin kontext, utan ser på samverkansförhållandet mellan individen och samhället, samt på hur sociala strukturer påverkar människor (Pekkarinen & Tapola-Haapala 2009, 184, 202). När individer handlar, gör de det alltså som medlemmar av ett samhälle vilket byggs upp av sociala strukturer och positioner som skapar skillnader i utgångsläge, inte minst vad gäller makt och resurser. Verkligheten bör alltså ses som bestående av olika nivåer och praktiker (Danermark et al 2002, 25-26).

Min egen ansats i kritisk realism bygger på att det finns vissa arbetsmarknadsrealiteter som existerar oberoende av hur människan förhåller sig till dem. För att anknyta till Becks resonemang om risksamhället, så menar han genom en realists synvinkel att

konsekvenserna av industriell utveckling nu *är* globala och därför inte längre enbart kan förklaras ur en konstruktivistisk synvinkel (Beck 2009, 85). Den ontologiska utgångspunkten förankras således i bakgrunden kring strukturella utmaningar på arbetsmarknaden och prekariatet, som en verklighet som individer är verksamma inom, men inte styr över. I motsats till detta är det intressant att se närmare på hur man inom coaching pratar om hur individen själv kan påverka sin situation på arbetsmarknaden. Att undersöka diskurser i ett kritiskt realistiskt avseende blir således ett sätt att analysera hur språkbruk gestaltar de nya förhållanden människan verkar inom i samhället och på arbetsmarknaden.

4.1 Intervju som datainsamling

Datainsamlingen utförs genom kvalitativ intervju som metod och informanterna består av sex stycken yrkesverksamma coacher. Kvalitativa intervjuer går ut på att forskaren via samtal kommer åt andras förståelse för ett fenomen och lyfter fram sammanhang och mönster som uttrycks. I mötet mellan forskare och intervjuperson skapas en berättelse som följs upp mer eller mindre strukturerat (Widerberg 2002, 16,66).

Intervjuerna har utförts semi strukturerat, vilket betyder att förberedda ämnen och frågor behandlas, dock genom ett flexibelt förhållningssätt där informanten själv kan utveckla sina idéer och styra samtalet (Denscombe 2009, 234-235). I intervjuguiden har öppna frågor utformats med strävan att inte styra informanten för mycket. Till en början ställs frågor där coacherna kan öppna upp sin yrkesroll för att skapa en bild av coaching som yrke, till exempel genom frågor som "Berätta vad du jobbar med!" eller "Vad fick dig att söka dig till det här området?". Å ena sidan berör frågorna även klienters möjlighet att själv påverka sitt arbetsliv, till exempel "*Vad gör en person anställningsbar?*" eller "*Vad kan individer själva göra för att påverka sin situation på arbetsmarknaden?*". Å andra sidan berör frågorna coachers syn på arbetsmarknaden för att ge en möjlighet att reflektera över strukturell problematik, till exempel "*Vilka faktorer kan arbetslöshet tänkas bero på?*" eller "*Hur ser du på situationen på arbetsmarknaden?*". Intervjuguiden har dock levt under intervjuerna och främst

fungerat som ett stöd genom vilket diskussionerna byggts upp. Intervjuguiden hittas i slutet av avhandlingen i *Bilaga 3*.

I intervjuerna är sambanden mellan de tre forskningsfrågorna intressanta. Delvis är det viktigt att höra hur coacherna resonerar kring och framställer sin förståelse för sitt yrke och sin position. Därtill utforskas hur fokus läggs på individen och vilken position coacherna ger sina klienter i handledning av sysselsättningsfrågor. Slutligen är det relevant hur coacher positionerar individer mot strukturell problematik på arbetsmarknaden, samt vilka förklaringar och lösningar coacherna ser gällande arbetslöshet.

4.2 Material

Materialet består av sex stycken intervjuer med coacher, intervjuerna har sedan transkriberats till texter vilka sedan har analyserats genom kritisk diskursanalys. Informanterna är uppsökta via International Coaching Federation Finland (ICF Finland). Syftet är dock inte att djupare undersöka ICF Finlands verksamhet i sig, om än detta delvis aktualiseras i redogörandet för den finska och internationella kontexten samt genom att hänvisningar dessutom framkommer i informanternas utsagor. Att kontakta coacher som är registrerade inom ICF motiveras genom att informanterna har likartad utbildning och att alla gått genom en liknande form av certifieringsprocess vilket bidrar till ett konsekvent urval.

I urvalet har vidare beaktats att coacherna har minst två års erfarenhet av yrket, samt att de är förtrodda med klienter som på något sätt befunnit sig i en prekär situation på arbetsmarknaden. Fem av sex coacher titulerade sig som karriärcoach eller business-coach medan en som endast titulerade sig som coach ställde upp på grund av erfarenhet av coaching kring arbetslöshet. De sex stycken informanterna hade vid intervjutillfället varit verksamma som coacher 2-10 år. Två av dessa har gått genom den första certifieringsgraden och är vad de kallar diplomerade coacher, en är ACC-certifierad, två är PCC-certifierade och en benämner sin ICF-certifing som *executive*

coach. Vissa av coacherna är egenföretagare och andra jobbar som coacher inom större företag. Gemensamt är att coacherna på olika sätt har jobbat med personer i prekära livssituationer, samt organisationsförändringar, två stycken jobbar även uttryckligen med outplacement, vilket enligt följande definition (Investopedia) innebär att de som en tredje part anställs av ett företag för att coacha uppsagda medarbetare till att hitta en ny arbetsplats.

4.3 Kritisk diskursanalys

Analysen av intervjutexterna utförs genom kritisk diskursanalys. Här är språkets betydelse i samhällsvetenskaplig forskning relevant, samtidigt som fokus sätts på Faircloughs (1992; 2012) syn på hur diskursiva processer kan kombineras med studier av social förändring och sociala kontexter. Inom diverse discipliner har förståelsen för hur språk är kopplat till sociala och kulturella processer ökat, härmed har språkanalys blivit en viktig metod för att studera social förändring och sociala fenomen. *Diskurs* syftar genom en allmän definition på antingen talade eller skrivna former av språk. Diskurs används även för att beskriva olika typer av språk beroende av sociala kontexter de befinner sig i (Fairclough 1992, 2-4) en diskurs kan även ses som "socialt användande av språk" eller "språk i en social kontext" som bidrar till "konstruerandet av social verklighet" (I. Fairclough & N. Fairclough 2012, 78). Vidare kan en diskurs definieras som "ett bestämt sätt att tala om och förstå världen" (Börjesson & Palmblad 2007, 13). Ord är som analytiska verktyg, genom vilka vi kan se nya saker klarare, samtidigt som de stänger ute andra möjliga sätt att se på saker. Vissa ord gör att man ser saker i ett nytt ljus, att det till vår vetenskap kommer tidigare okända begrepp som vi behöver förhålla oss till. Här försöker man gå förbi språket för att fråga sig vad dess betydelse är för mänsklig verklighet (Alasuutari 2007, 103). Alasuutari hänvisar till Michel Foucaults tidiga definition av diskurser som det som finns i utrymmet och växelverkan mellan ord och företeelser. Han såg på språkets användning inte enbart utgående från dess betydelse, utan även på hur de påverkar verkligheten de används i (2007, 103).

Samhällsvetenskapliga forskare anser att vi bör studera språk och texter för att kunna uttala oss om våra handlingar, språket kan nämligen ses som ramen inom vilken tanke och handling blir till. Texter reflekterar de föreställningar som skaparen av texten innehar och texter kan därmed reproducera eller ifrågasätta olika fenomen som makt. Vad som gör texter samhällsvetenskapligt betydelsefulla är hur texter används för att spegla relationer mellan grupper eller personer bortom texterna (Bergström & Boréus 2000, 12, 15). Boréus (2011, 149) skiljer på sättet samhällsvetare och språkvetare analyserar texter. Medan språkvetare försöker förstå texten som den är, vill samhällsvetare förstå texten som påverkande av och uttryckande av något som händer i samhället, stor del av analysen handlar alltså om att placera texten i sitt sammanhang.

Diskurser kan alltså rymma olika sätt att representera någonting, samtidigt som de betraktas som ett handlingssätt genom vilket människor reagerar på världen och varandra. Diskurser representerar inte enbart olika sociala fenomen och relationer, utan konstruerar och befäster dem även (Fairclough 1992, 9, 63; Chouliaraki & Fairclough 1999). Kritisk diskursanalys har utvecklat socialvetenskaplig kritisk tradition genom att närma sig just diskurser. Kritisk diskursanalys introducerar ett kritiskt perspektiv på språk genom att utgå från kritisk teori i socialvetenskap och genom detta strävar man efter att förstå och analysera samband mellan diskurser och element av det sociala livet som till exempel sociala relationer, ideologier, identiteter och institutioner (I. Fairclough & N. Fairclough 2012, 78-79). Kritisk diskursanalys som metod strävar vidare efter att undersöka relationer mellan diskurser och social eller kulturell förändring som inte är transparent för de som påverkas. Kritisk står i den bemärkelsen för att lyfta fram kopplingar och orsaker som är gömda för de som är missgynnade av förändringen (Fairclough 1992, 9) då diskurser ges en social förklaring samtidigt som socialt liv kan förklaras enligt effekterna av diskurser (I. Fairclough & N. Fairclough 2012, 79).

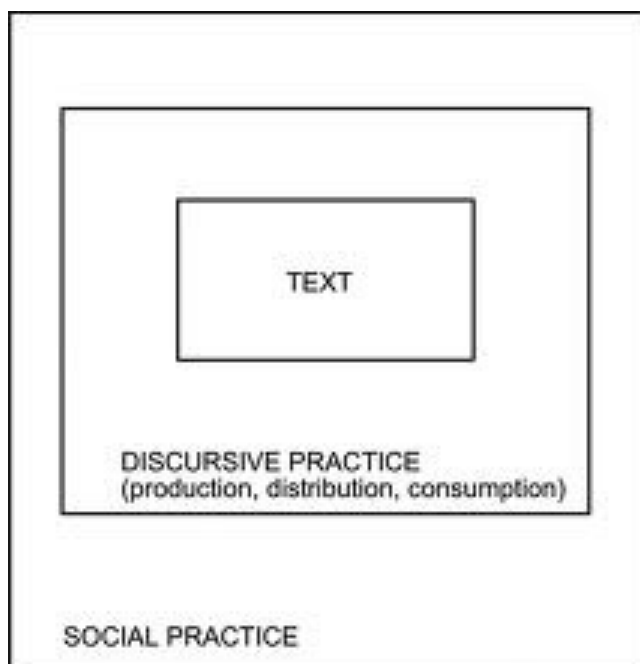
Sociala förändringar under de senaste årtiondena har ökat behovet av kritiska perspektiv på språkstudier och kritisk diskursanalys har bidragit till forskning om

senmodernitet, eller i enlighet med tidigare använd term av Giddens, *högmodernitet*. Behovet av kritisk forskning som rör högmoderniteten är viktigt för att skapa förståelse för hur den nya världen nu uppstår. Ekonomiska, sociala och kulturella förändringar och risker under högmoderniteten är kännpaka genom att de fortlever inom diskurser, såväl som inom de processer som tar plats utanför diskurserna, medan det samtidigt finns det en växelverkan mellan dessa. Vad som är intressant är även högmodernitetens förändrade diskurser, som konstrueras inom förändrade praktiker (Chouliaraki & Fairclough 1999, 3-5, 78).

Fairclough (1992, 4, 6, 8) kombinerar element av språkanalys med social teori för att analysera olika typer av sociala händelser. I många länder sker en förlängning av marknaden till nya områden av det sociala livet, till exempel sociala sektorn måste omstrukturera sin verksamhet enligt marknadsprinciper. Detta har lett till omvälvande förändringar i sociala relationer och identiteten hos människor som jobbar i denna sektor. Förändringen innebär att människor allt mer måste anpassa sitt arbete till den diskurs som definieras av marknaden. Fairclough närmar sig diskursanalys som en metod för att undersöka sociala förändringar som dessa. Genom att hitta ett sätt för språk och social teori att närma sig varandra beskriver Löf (2011, 39) kritisk diskursanalys som "ett systematiskt sätt att närma sig relationen mellan text, meningsskapandet av text (diskursiva praktiker), samt sociala praktiker och samhälleliga strukturer."

Norman Faircloughs *Three-dimensional conception of discourse*, tredimensionella modell för diskursanalys, är användbar för att närma sig diskurser som 1) en del av en text, 2) en diskursiv praktik och 3) en del av en social praktik (Fairclough 1992, 4).

Figur 1. Faircloughs tredimensionella modell för diskursanalys (Fairclough 1992, 73).



1. Diskurs som *text* innebär att man tittar på såväl form som betydelse. Texter är i hög grad motstridiga till sin betydelse och kan läsas genom olika tolkningar. Det finns alltså en spänning mellan potentiell betydelse av en text och dess tolkning (Fairclough 1992, 73, 75). När man söker efter teman i en text, strävar man efter att hitta vissa betydelsestrukturer som är gemensamma och lyfter fram väsentliga ämnen eller betydelser. Processen att tematiskt analysera texter är handlar om noggrann läsning, att ge betydelse och att tolka (Kääriäinen 2003, 88-89). När man undersöker en talad text, kan man även ta i beaktande pauser, skratt, omsägningar, tonläge, kroppsspråk, miner och annat som påverkar tolkningen av materialet (Locke 2004, 74). I denna avhandling beaktas dock intervjumaterialet enbart som text och i transkriberingarna har inte icke verbal kommunikation skrivits in. Tematiskt har materialet kategoriserats enligt rådande diskurser.

2. *Diskursiv praktik* innefattar processer av produktion, distribuering och konsumtion av texter. Det finns olika typer av diskursiva processer beroende på sociala faktorer och texter produceras på specifika sätt enligt den sociala kontexten. Texter

konsumeras även olika beroende av social kontext och tolkning av texter görs på olika sätt beroende på hur noggrant texten granskas. Genom att placera en diskurs i dess sociala kontext eller diskursiva praktik, skapas mening av texten och andra potentiella tolkningar kan i sin tur exkluderas (Fairclough 1992, 78,79). Att närmare se på kontext innebär att en diskurs eller tankegång kopplas från ett sammanhang till ett annat och på så sätt får en ny innebörd. Vidare kan man se en kontext som den textmässiga miljö, i vilken meningar skrivs och därtill är textens läsning och tolkning beroende av i många olika kontexter den kan höra till (Vuori 2001, 93-94). Att förstå i vilken kontext en text befinner sig i är att synliggöra den miljö och process en text har skapats i (Kääriäinen 2003, 130). I kritisk diskursanalys ser man på människor som sociala aktörer som producerar *text*, där resonemangen skapas inom en praktik som bygger på vissa värderingar och synsätt, vilket bidrar till positionerandet av människor enligt vissa sociala och materiella relationer (I. Fairclough & N. Fairclough 2012, 80-81).

I förhållande till detta är *intertextualitet* ett användbart verktyg, med intertextualitet menas hur olika typer av texter binds samman och diskuterar med varandra (Vuori 2001, 93-94). Intertextualitet innebär vidare att diskurser förstås i förhållande till varandra och att olika typer av texter är bundna till varandra och en text lever genom andra texter eller uppkommer som en fortsättning på redan existerande texter. En text blickar alltså alltid bakåt till tidigare resonemang, samtidigt som den blickar framåt mot osagda saker (ibid, 17). Fairclough förklarar att texter är fulla med delar av andra texter och att läsare av texter också tar med sig andra texter in i tolkningen av en text. Intertextualitet innebär att texter transformerar det förflutna, konventioner och tidigare texter till nutid. Därför är det viktigt att se förändrade diskurser i ljuset av kulturell och social förändring och genom detta i analysen knyta ihop texten med sociala praktiker (1992, 84-86).

3. Diskurs som *social praktik* belyser en koppling till ideologi och hegemoni. Fairclough menar att diskurser kan undersökas som en materiell form av ideologi. Ideologi kan i en diskurs lokaliseras genom att se på föränderlighet och processer. I kritisk diskursanalys poängteras att ideologi vistas i diskurser, innehållet och formerna av

texter bär alltså intryck av ideologiska processer och strukturer (Fairclough 1992, 87-88). Dock bör man vara medveten om att människor inte är medvetna om ideologiska dimensioner i sin egen praktik. Kritisk kunskap om ideologiska lager i diskurser är viktigt för att få människor att bli medvetna om deras egen praktik (Fairclough 1992, 90). Kritisk diskursanalys är fruktbar när ett fält i förändring undersöks, eftersom sociala praktiker är i ständig förändring visar sig detta genom förändrade diskurser. I denna kontext visar sig även ideologiska transformeringar utan att aktörer inom det undersökta fältet dock behöver vara medvetna om detta. Med hjälp av kritisk diskursanalys kan definitioner och tydningar av ett ämne förvandlas när de förflyttas mellan diskursiva praktiker på skilda nivåer i samhället (Löf 2011, 41, 176). Forskare som använder sig av kritisk diskursanalys har ofta sin utgångspunkt i frågor om makt i samhället eller i att förstå eller kritisera ideologier (Vuori 2001, 97).

Hegemoni beskriver vad som är dominerande och bär makt i samhället. I ordningen och struktureringen av diskurser är hegemoni intressant, med tanke på hur olika diskurser får olika utrymme och hur stor spridning en diskurs har. Konceptet om hegemoni hjälper till att analysera social praktik enligt vilken diskurs den tillhör. Detta genom att se på maktstrukturer och huruvida en social praktik reproducerar, omstrukturerar eller utmanar existerande hegemoniska diskurser (Fairclough 1992, 92, 93, 95). Hegemonibegreppet är användbart för att synliggöra spänningen mellan coachernas diskurser och de yttre fenomen i omgivningen som påverkar, såväl som i vilket utrymme coaching som fenomen kan uppstå.

I analysen är även positioner relevant. Positionsbegreppet ligger nära roller, men har en mer dynamiskt inbyggd aspekt. Människan positionerar sig alltid i en diskussion och positioneringen kan förändras under diskussionens gång. Detta beror på att personen vill förhålla sig på olika sätt gentemot andra (Eteläpelto & Onnismäa 2008, 56). Vad gäller olika aktörers positioner, kan t.ex. en klients position inskränkas genom makt eller kontroll medan en professionell aktörs position även påverkas av yttre omständigheter (Alasuutari 2007, 178-179). En individ kan inte äga en oföränderlig position, utan man behöver se på en position som socialt och gemensamt konstruerad

och som en del i ett nätverk av sociala förhållanden. Den position en individ innehar skapas alltså genom bekräftelse av andra människor och kan medföra såväl begränsningar som resurser. En position kan vara tillfällig eller bestående, begränsande eller tillåtande och beroende på om positionen är önskvärd av individen själv värderas den på olika sätt (ibid, 182). Oftast kan individen inte själv påverka vilken position denna hamnar i, eftersom positioner kan ses som sociala institutioner. Däremot kan individer ofta påverka sina handlingar i livet, till exempel inom vilket yrke de orienterar sig. Även i dessa situationer är dock positionerna relativt färdigt formade, eftersom individen inte själv kan påverka hur samhälleliga diskurser avbildar, berättigar, kritiserar och reflekterar kring specifika positioner. Däremot strävar alltid individen efter att skapa sådana innebörder av sin position, att den upplevs som behaglig och möjliggör självrespekt (ibid, 188-189).

4.4 En kritisk utgångspunkt i den egna forskningsdesignen

Nedan kommer den egna forskningsdesignen att klargöras genom två olika figurer. I den första synliggörs sambanden mellan avhandlingens olika delar (bakgrund, teori och empiri) och i den andra förtydligas den teoretiska och metodologiska ansatsen genom tillämpningen av Faircloughs tredimensionella modell för diskursanalys. Inledningsvis åskådliggörs i figur 2 kontexten för empirin, samt de samverkansförhållanden som beaktas i avhandlingen:

Figur 2. Avhandlingens kontext och samverkansförhållanden



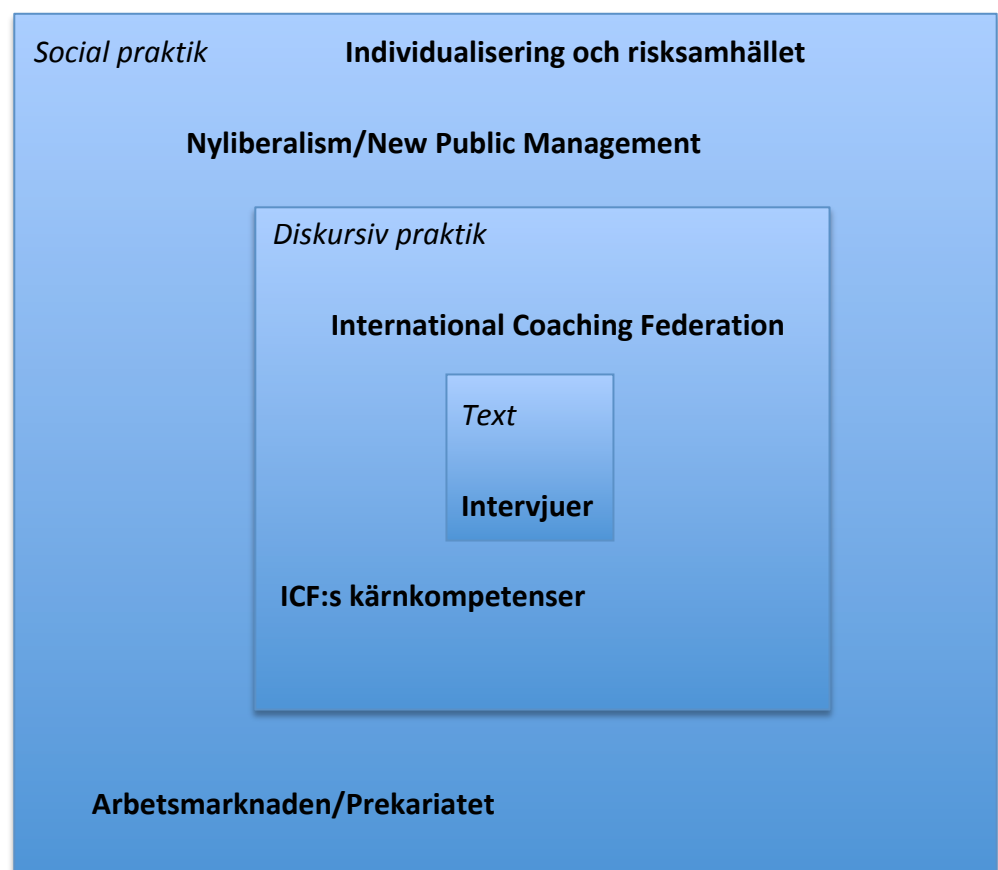
Här kan figur 2 ses som en förklaringsmodell, där teori, bakgrund och empiri samspelar med varandra och en diskurs kan ses som en följd av andra övergripande diskurser i samhället. Den överordnade diskursen är den teoretiska utgångspunkten *Individualism och risksamhället*, inom vilken utgångspunkten är hur risker och social problematik förväntas processas av individen själv (jfr. Beck & Beck-Gernsheim 2002). Individualism resonerar i sin tur med *nyliberalism* där individen betraktas som ansvarig över sin egen situation genom ett fokus på självbestämmande och val (jfr. Ross 2009 & Gray & Webb 2009). I anslutning till detta är *New Public Management* en förklaring på hur introducerandet av marknadsprinciper och privata lösningar reglerar välfärdsservicens utförande med ofta avgiftsbelagda former av service, vilket är i konflikt med offentliga sektorns kärnvärden (jfr Healy 2014; Sehested 2002), i ljuset av detta synliggörs uppkomsten av coaching som en privat serviceform.

I nära förhållande till dessa övergripande diskurser diskuteras problematiska faktorer på *arbetsmarknaden* (jfr. Lyly-Yrjänäinen 2014) samt hur en allt mer osäker livssituation i *prekariatet* påverkar *individens* förutsättningar för en anställning (jfr. Standing 2013). I förhållande till vissa arbetsmarknadsrealiteter blir *coaching* av

arbetslösa relevant, där man genom en individcentrerad praktik strävar efter att finna lösningar på arbetslöshet hos individen själv (jfr. Hornborg 2010). Dessa olika omständigheter samtalar alltså sinsemellan på olika sätt där *individualism* som teori löper som en röd tråd genom de olika nivåerna.

I figur 3 kopplas dessa samband närmare analysmetoden och utgående från Faircloughs tredimensionella modell för kritisk diskursanalys, synliggörs tillämpningen av de olika faktorerna i slutsatserna. I modellens olika dimensioner redogörs för vilka faktorer som angivits som formande av coachernas diskurser.

Figur 3. *Empirins diskursiva och sociala praktik*



Den innersta dimensionen, *text*, syftar till det empiriska materialet, alltså de transkriberade intervjuerna. I dimensionen text ligger fokus på de begrepp och motiveringar coacherna använder sig av och det är utgående från dessa analyskapitlets diskurser har definierats. I den andra dimensionen, *diskursiv praktik*, är den närliggande kontext som coacherna arbetar inom central. Här blir det intressant hur coacherna positionerar sig, hur de konstruerar sin yrkeskontext i förhållande till International Coaching Federation. Intertextualitet som även är relevant i denna dimension, berör här vilka referensramar coacher använder sig av och på vad de bygger sina uttalanden, vilket gör International Coaching Federations ramar och dess kärnkompetenser särskilt intressant. I den tredje och yttersta dimensionen, *social praktik*, är det intressant vilka yttre diskurser och ramar coacher direkt eller indirekt påverkas av. Inom den här dimensionen blir kopplingen till den teoretiska referensramen individualisering och risksamhället, så väl som bakgrundskontexten om Nyliberalism och NPM, strukturer på arbetsmarknaden och prekariatet relevant.

Bakgrundsperspektiven och den teoretiska referensramen i kombination med kritisk diskursanalys känns fruktbart eftersom coaching-fenomenet placeras i en större social praktik, som belyser hur risker förflyttas från samhället till individen, samtidigt som ett försök görs att synliggöra den diskursiva praktik inom vilken språket konstitueras. Vilka större diskurser kan coachernas diskurser ses som en effekt av och vad säger detta om den sociala tid vi nu lever i?

I strukturerandet av analysen antas ett öppet förhållningssätt, där innehållet i intervjuerna kopplas till frågeställningarna och därmed skapas teman som är övergripande för materialet (Esaiasson et al 2010, 244-246). Respektive analyskapitel inleds genom att presentera nyckelbegrepp som är utmärkande för en diskurs, varje kapitel har i sin tur namngetts med citat som representerar ifrågakommande diskurs.

4.5 Etiska ställningstaganden och intervjuareffekter

Forskningsprocessen igenom bör etiska principer vara närvarande, såväl vid datainsamling och analys som i publiceringen av materialet. Detta innebär att deltagarnas rättigheter och värdighet respekteras, att deltagarna inte kan skadas av sin medverkan samt att arbetssättet är ärligt och respekterande av integritet. Forskaren behöver skydda deltagarnas intressen genom att säkerställa att all information som samlas in behandlas på ett konfidentiellt sätt och att deltagarnas identitet skyddas (Denscombe 2009, 193-196; se även Kuula 2006, 62).

Det är väsentligt att informanterna får grunduppgifter om forskningen och dess syfte (Kuula 2006, 62). Viktigt är även att forskaren visar en öppenhet och tydlighet med vilken roll informanterna har i den. Det gäller dock att hitta en balans mellan god forskningsdesign och den etiska synvinkeln. I synnerhet vid känsliga undersökningar kan en total öppenhet med syftet leda till en snedvridning av resultatet och att informantens utsagor påverkas. Informanterna ger vid intervjuerna ett skriftligt informerat samtycke där de bedömer om de vill delta i forskningen efter att ha bekantat sig med undersökningens natur, deltagaren har när som helst rätten att dra tillbaka sitt samtycke (Denscombe 2009, 196-200). Varje gång en informant kontaktats har syftet med avhandlingen förklarats per mail, detta mail är bifogat i *Bilaga 1*. Efter varje överenskommen intervju har även ett dokument för informerat samtycke skickats med, där forskningens natur, informantens rätt att avbryta deltagandet i forskningen, samt garanterande av anonymitet har klargjorts. Detta dokument har sedan tagits med för underteckning inför varje enskild intervju och i ett fall då intervjun utfördes via Skype var samtycket muntligt. Samtyckesdokumentet finns bifogat som *Bilaga 2*.

Widerberg (2002, 67) förklarar att en undersökning är mindre känslig för inblandade parter om forskaren klargör att utgångspunkten är att undersöka ett fenomen genom informanterna snarare än att undersöka informantens privata utsagor. Kuula (2006, 63-64) poängterar även att publicerandet av forskningsresultat kan vara skadligt för

informanter ifall de personligen kan kännas igen från materialet. Eftersom det finns väldigt få coacher i Finland och informanterna dessutom tillhör ICF, har det genom anonymitetsskäl varit en avvägning att inte särskilt märka ut enskilda informanter i analysen. I de utförda intervjuerna har fokus därför inte varit på coachernas individuella ställningstaganden, utan snarare vilken förståelse de kan ge coach-yrket i förhållande till de individualiseringsförlopp som sker i samhället. I analysen behandlas därför intervjuerna som representerande av en enhetlig diskurs utan att ta ställning till coachernas personliga åsikter. I analyskapitlet presenteras materialet som en homogen diskurs där coacherna diskuterar med varandra utan att särskilda citat märks ut informantvis. I specifika fall där ett utdrag sticker ut från de övriga informanternas diskurser uppmärksammas detta genom att förtydliga att det rör en enskild informants uttalande. Detta med hänsyn för gruppen coacher som helhet, eftersom forskaren etiskt även behöver överväga i vilket ljus man framställer en hel grupp för att skydda dem (Kuula 2006, 63). I de fall där en informant avslöjat något som kunde leda till att den identifieras, har detta material inte använts för att värna om anonymiteten.

Även forskarens personliga identitet kan komma att påverka resultatet av intervjuerna. I synnerhet faktorer som forskarens kön, ålder och etniskt ursprung kan inverka på informanternas ärlighet i delgivandet av information. Vissa frågor kan generera en försvarsställning hos informanten, beroende på vad denna har för förväntningar på forskaren och undersökningens syfte. Informanten kan tendera att anpassa sina svar enligt vad den förväntar sig att forskaren har för synpunkt och forskarens personliga identitet kan därmed påverka datakvaliteten. Därför är det viktigt att som forskare beakta vilka förutsättningar som potentiellt kan påverka relationen till informanten i en positiv eller negativ riktning (Denscombe 2009, 244-246).

Intressant i förhållande till detta är även att förstå de diskurser som uppstår i materialet som icke isolerade till de analyserade texterna, utan att även se till hur "vi lever mitt ibland dem" och att de teman som lyser genom i materialet oftast är igenkännbara från samhällsdiskussioner (Vuori 2001, 355, 375). Att även se diskurserna som självupplevda påverkar den analytiska utgångspunkten, eftersom insikten

att man som forskare själv påverkas och formas av dessa diskurser i det dagliga livet med stor sannolikhet skapar en förhandsuppfattning. Enligt Vuori kan en intervjuareffekt vara att forskarens förhandsuppfattningar och dynamiken med informanten påverkar utkomsten av analysen (ibid, 372).

5 Analys

I detta kapitel presenteras de empiriska fynden som gjorts under intervjuerna och strukturen på underkapitlen följer forskningsfrågornas ordning. Kapitel 5.1 består av en diskurs där coacherna själva positionerar sig på marknaden och reflekterar över sitt yrke. Diskursen i kapitel 5.2 visar på vilka positioner coacher ger individen samt hurdana resurser de tillskrivs och i kapitel 5.3 tydliggörs en diskurs där coacher diskuterar sina kunders förhållande gentemot arbetsmarknaden.

5.1 Den certifierade och relationsskapande coachen

Diskursen i detta kapitel beskriver hur coacherna på olika sätt pratar om sitt yrke och sin *professionalitet*. Inledningsvis presenteras hur coacherna pratar om sin egen kompetens och yrkesbild, efter detta framkommer hur coacherna förhåller sig till coachingmarknaden och avslutningsvis ligger fokus på coachernas förklaringar av den icke-terapeutiska relationen till deras kunder.

5.1.1 "ISO 9000-stämpel i pannan"

Nyckelbegrepp: certifiering, International Coach Federation (ICF), kvalitet, kompetens, utbildning.

Kompetens och utbildning var något som betonades av samtliga informanter. Grad av certifiering, kvalitet på coachingen samt den krävande naturen av yrket framhölls på olika sätt. Coacherna framhäver hur de närmat sig utbildningar som de ansett möter en hög kvalitet. För de informanter jag varit i kontakt med har detta inneburit att utbildningen "säkerligen är certifierad av ICF" samt att "den mäter kvalitetsstandard":

När jag benchmarkade de andra utbildningarna i Finland, så den här var jätte, jätte krävande, för du måste sen förrän du kunde säga att du har en avancerad certifiering, ICF godkänd i coachingen så måste du gå igenom en hel del olika assessments var de evaluerar din kompetens och då evaluerades du ju gentemot ICF:s kompetenskrav. (...) För mig speciellt det här slutprovet, att om jag sätter mig in i något så vill jag göra det bra, jag fick göra provet två gånger före jag kom igenom (...) då fick jag nog lära mig hur svårt coaching är. Så jag är väldigt ödmjuk mot hela coaching kunnandet överhuvudtaget.

Coacherna förklarar vidare att deras kompetens hela tiden mäts och att ett gott rykte är av stor vikt, här är t.ex. motiveringar som att ha jobbat inom en organisation som varit "nummer femte bästa i världen" ett exempel. En av coacherna beskrev en ackreditering inom ICF som en "ISO 9000-stämpel i pannan", här nämnt att ISO, *International Organisation for Standardization*, är världens största utvecklare av internationella standards gällande service och produkter (International Organisation for Standardization). ISO 9000-metaforen användes här som ett argument för kvalitet samt en garanti för företag att betala för coaches service:

När kan du säga att du är en bra coach? (...) Det är kanske en hypotetisk fråga att finns det ens svar på den? Jag tror därför på ICF att du har de där 9 coachingkompetenserna (egen redigering, det finns 11 kompetenser) och du tittar hur de funkar och att du faktiskt jobbar enligt rätta värderingar och enligt vet du på något sätt code of conduct ska vi säga så. Och det ser jag nog att inte alla gör och det stör mig lite men inte kan jag ju göra någonting

åt det och jag är bara one man company så jag gör ju bara så att jag vet att jag gör åtminstone mitt jobb rätt enligt mina principer.

Coacherna markerade den *krävande* naturen av deras yrke och beskrev en ödmjukhet inför hur "utmanande coaching är". Informanterna beskrev även att man aldrig blir "färdig coach" utan fortsätter lära sig under tiden man utövar yrket, alltså i praktiken:

Det här är lyckligtvis ett sådant arbete där du kan utvecklas hela ditt liv, du blir aldrig färdig och det gäller att hålla motivationen uppe. (...) Du har i själva verket en hemskt utmanande teknik att det är väldigt svårt, du blir aldrig färdig. Man växer och utvecklas hela tiden till det bättre, ju mer man gör det.

För att det som vi har inom vår coachingutbildning är det, att man kan inte läsa sig till det här. Du måst helt enkelt praktisera, praktisera, praktisera. Öva, öva, öva så att du verkligen vågar gå på din magkänsla

Utbildningarna visade sig även ha en stark personlig prägel för coacherna. I intervjuerna framkom hur en del av coacherna själva varit föremål för uppsägningar eller vantrivsel på sina tidigare arbetsplatser. Detta belystes genom prat om orsaken till att söka sig till yrket eller hur egna privata frågeställningar fungerat som underlag under utbildningarna och varit en tillgång i coachingen:

(...) där tog jag ACC-ackrediteringen och coachade mig ut från ***** genom att gå den där processen själv att börja inse vad man vill och jag ville få en förändring och jag visste inte riktigt vad det var, så jag coachade mig själv som verktyg.

De uppskattar att jag har så mycket erfarenhet. Jag har blivit kokad i så många soppor själv, så jag på något vis själv kan sätta mig in i deras situation utan att liksom desto mera veta vad de i detalj, hur situationen är.

Aspekter av coachernas egen utveckling under utbildningen framkom genom beskrivningar av aha-upplevelser rörande den egna livssituationen, till exempel insikten om att vara på fel plats yrkesmässigt. En informant beskrev mötet med coaching som ett uppvaknande: "Jag var långa bitar över 50 innan jag funderade att vad ska jag bli när jag blir stor? Jag kunde kanske ha funderat lite tidigare." Utbildningen visade sig således innehålla element av att jobba med sig själv:

Sen är det ju många som väljer av olika orsaker varför man går den här utbildningen, en orsak kan vara just det, att man vill ha en förändring i sitt eget liv, jag vill ha det som personlig utveckling. Och då går jag den här, eftersom vi alltid arbetar med äkta ämnen. Så när du kommer till utbildningen så du måst ha någonting som du vill förbättra dig på, för där coachar vi varandra hela tiden kors och tvärs och hit och dit.

5.1.2 "Någon lifecoach är jag inte"

Nyckelbegrepp: professionell, businesscoach/lifecoach, certifiering, marknad, kompetens/inkompetens, resultatorientering

Informanterna beskriver coaching som en "brokig" eller "vild" marknad, där skillnaderna är stora mellan utövarna och det även finns exempel på *inkompetenta* människor som marknadsför sig som coacher och "drar sin egen agenda" trots att de inte har certifierats. Detta beskrivs som att coaching har fått ett dåligt rykte vilket gör människor skeptiska och branschen svår:

Den här marknaden är lite vild (...) ok du kan inte sätta ICF godkänd coach (...) men du kan sätta businesscoach, leadershiptrainer och sen något företags namn. Och sen om du har erfarenhet av någon som då inte av en eller annan orsak inte har lyckats, att det inte har varit professionellt, så då kan det hända att du förstör lite marknaden.

Informanterna upplever att coaching blivit ett område för många att lätt förtjäna pengar inom. På grund av "brokigheten" finns en vilja att lyckas skilja sig från mängden för att det inte ska bli tvivel om *kompetens* och *kvalitet*. Finland lyfts fram som ett land som "långsamt värms upp" inför coaching men att trenden likväl går mot att coacherna säljer allt mer coaching-tjänster. Ackrediteringar och referenser tas gentemot detta upp som en viktig kvalitetsmarkör:

Nu börjar det bli som tur så att företagen börjar kräva att om de ska ha dig som en extern coach att du har en ackreditering. (...) Och det finns mera coaching nu än för kanske fem år sen och det har ju börjat växa nu i Finland men inte alls på samma nivå som i Sverige.

Det är ju jätte pop det här med coachande så det är ju hemskt många som vill komma in på den här branschen, det har varit en ganska låg tröskel för att komma in, men (...) i och med kompetenskraven från kunderna börjar vara så tuffa, att de frågar just att är du ICF-certifikerad och hur många 100 timmar har du coachat och vad har varit resultaten av din coaching? Du får ju ingen coaching-assignment före ungefär någon har rekommenderat dig eller de kollar referenser och sånt där så det är lite så där att de som inte är tillräckligt duktiga, de försvinner i den här branschen.

Den kritik som lyfts fram mot variationerna på marknaden har även tagit sig uttryck i en skepsis som föregått den egna utbildningen. Detta har bland annat baserat sig på allmänhetens attityd gentemot yrket:

Det har lite devalverat det där coach-ordet tycker jag på något sätt, att människor är lite så där att 'ah jag orkar inte med det här coaching, det funkar inte!'. Och då ger de inte ens tillfälle att pröva det.

Det var kanske mera omgivningen här i Finland mera. Det var det! Att nå vad är nu coaching och det är nåt sånt här flummigt och det är nåt sånt här dittan och dattan, att det är såna här mjuka värden och såna här - paja, paja! Det är inte

alltså någonting, någonting utan det är, jo ibland behövs det en kram och ibland behövs det en spark i rumpan, men allt är tillåtet där.

Speciellt framhäver informanterna den egna inriktningen av coaching, *businesscoaching*, som en mer professionell form av coaching i jämförelse med *lifecoaching* som benämns som *flummig*. Att de valt att jobba med företagskunder är alltså av betydelse:

Och vi sysslar ju inte alls med någon lifecoaching utan det är mycket, businesscoaching, jag ser ju det själv så att om man hjälper en person att utveckla en sida i sig själv så hjälper det ju den där personen som människa så väl som organisationen så jag ser att där finns de här två aspekterna men om någon kommer inom ramen för en organisation och säger att jag skulle vilja hitta livets mening eller kunna bättre kommunicera med min familj så är det utanför scopen vad vi gör. För det är ofta organisationen som betalar.

(...) är du businesscoach eller är du lifecoach och är du ackrediterat eller inte? Du kan ju också förstöra coaching ganska mycket genom att ha en massa såna här humpty dumpty coacher också omkring dig vet du. Så du måste kunna se att för businessvärlden så är det bra att det man vet att man har de här coachingkompetenserna och att du har accessats mot dem och vet att du faktiskt kan coacha!

Och det är businesscoaching som jag jobbar med, alltså jag har då affärsbakgrund och känner för den biten så någon lifecoach är jag inte.

Inriktningen på *businesscoaching* lyfts fram bland annat genom diskussioner om kundkretsen, den egna prisnivån och *resultatorientering*. Detta beskrivs vidare som att vara faktaorienterade eller "bli mätta på att ha nått målet":

(...)det beror säkert på min bakgrund i ***** att jag är jätte resultatorienterad och actionorienterad. Jag klarar inte av att bara coacha och sen är det ingen outcome. För mig är det jätteviktigt att det finns någon impact eller add value när man använder coaching.

Uppnådda målsättningar ses som ett slags facit på att det är lönsamt för företagen så väl som samhället att anlita coacher:

Nu när man ser såna här företagsledare (...) när de märker att genom att man satsar på det här så kommer det klirr i kassan eftersom de här arbetarna på jobbet är motiverade.

Ju snabbare vi får någon placerad och hittar något nytt mönster, utbildning vad det än är, så det är ju bort från det här arbetslösa, den här stora mängd som, den blir ju bara större...

När coacherna kommer in på vem de marknadsför sig gentemot blir det tydligt att det handlar om en "kostnadsfråga" vem som kan ta del av deras tjänster. Några av informanterna har "pro bono" erbjudit coaching åt arbetslösa privatpersoner eller i fall då personen själv haft möjligheten att bekosta det, men samtliga är i huvudsak fokuserade på företagskunder som har råd att satsa på coaching antingen för uppsagda medarbetare eller som utveckling för anställda i besvärliga arbetssituationer som till exempel organisationsförändringar:

Som en liten aktör på den här coachingmarknaden (...) så får jag ju vara aktiv och marknadsföra mig gentemot företag, och hitta den storleksklassen av företag som överhuvudtaget är villiga att satsa på coaching eller ha coaching som ett alternativ i sin personliga utveckling. Det är inte riktigt små företag, de har inte riktigt den möjligheten (...)Det är pengarna.

Oftast är det nog chefen som har kontaktat, jag har inte haft en enda gång så att kunden i sig själv kontaktar. Det är kanske just när jag jobbar inom business-sidan, jag är ju inte den billigaste coachen inom Finland. Mina priser är ju internationella priser.

En av informanterna som i huvudsak jobbat med outplacement, beskrev coaching som ett sätt för företaget att ta ansvar. Att anlita en coach vid uppsägning av anställda skildras så här:

Det är min personliga syn, ja tror många delar den, organisationer som bär sitt ansvar för sina människor och jag har alltid bara velat jobba för organisationer som tänker på människors bästa erbjuder (...) i alla fall åt några grupper av personer en sån här tjänst, att om vi skulle tillsammans bestämma eller du enskilt att du lämnar organisationen, så vi stöder dig att hitta det där nästa för vi vill se dig vara framgångsrik också utanför organisationen. Det är en sån här djupt human syn. Nu är det ju så att om vi jämför hur finska också jätteduktiga organisationer som annars har en ganska djup människosyn och bra personalpolitik erbjuder det här, så vi är mycket, det finns mycket färre företag i Finland som sköter det här liksom väldigt bra jämfört med internationella företag. (...) Det finns lite underliggande, den här mentaliteten att människor ska klara sig.

Organisationen har bekostat coaching-processen och sagt att det här är en del av avskedspaketet eller, de behöver inte ens ha något *golden handshake* som man talar om men (...) det är en kostnadsfråga. (...) Vi är det där professionella skyddsnätet som hoppeligen organisationen erbjuder för annars kan det bli för dyrt för individen för alla har inte den möjligheten.

5.1.3 "Inte terapi" men "kärlek"

Nyckelbegrepp: terapi, nuläge, bearbetning, kärlek, kemi, relation

Ytterligare ett klargörande av vad coacherna *inte* jobbar med kan urskiljas ur intervjuerna. Det finns ett behov att klargöra att coaching inte är arbete med sjuka människor och att det inte kan liknas vid terapi:

Det som är jätteviktigt att man särskiljer är att det här är ju ingen sjukdom, att man helt enkelt tänker på det, utan det är friska människor som vi behandlar. Och det är inte terapi på något sätt och vis.

Detta förklaras genom framtidsfokus i deras handledning. Det finns utrymme att blicka bakåt och analysera vad som hänt, men grunden för arbetscoaching är att se framåt mot en ny anställning och det är med fokus på hur personen klarat sig genom en svår situation coacherna "sparrar" sina klienter. Många kunder verkar dock behöva ventilerade vad som skett och upplever en frustration över att inte själv kunnat påverka uppsägningen:

Terapi är (...) det är sjukdom. (...) Men varför ska vi låta det gå till depression (...) Så att där är liksom skillnaden och då är man och arbetar väldigt mycket, att varifrån har det kommit och man rotar i det och det är många gånger man kan ha sitt förflutet någonting som behöver bearbetas. (...) Terapi behöver nu ingen arbetslös så här i början (...) nog kan det hända att man behöver få prata av sig så pass mycket att först 'jag är så förbaskad, att jag fick gå och den där fick stanna!' Att låt det bubbla ut för då kan vi sen börja prata om vad är nuläge, för att inte kan vi ju sätta locket på heller (...) så att man inte börjar älta det där.

Vissa kommer till coachingen för att de bara vill få ut den där vad de nu sen har inuti sig och för en tid är oförmögna att titta framåt och se på möjligheter som finns att sen måst man lite vara lyhörd där för att coaching är ändå en framåtblickande process, men man kan inte tvinga individen att titta framåt men det går inte heller om man är där åtta gånger att det är liksom typ terapi, det går inte (...) och sen om det är någon som inte har varit själv begärt coachingen så varierar det jättemycket hur de förbinder sig till coachingen. Coaching funkar ju inte om man inte vill bli coachad.

Inte terapi-diskursen togs även upp i beskrivningar om att komma in på ett område som inte är ens eget och att styra vidare personer som är i behov av *psykoterapi* eller är nära utbrändhet:

Jag insåg att nu är vi fem före någon form av burnout och då tog jag kontakt med den är uppdragsgivaren och HR-chefen och sa att nu är jag oroad (...) det kan hända att vi går in på ett område som inte är mitt, att jag vill bara förvarna.

I relation till det icke-terapeutiska förhållningssättet talar informanterna mycket om hur relationen till klienten är en del av processen. Det handlar om att *gå bredvid* och *stöda, ge energi* och *stärka deras tankar*. Coacherna beskriver att de kommer nära sina kunder då allt fungerar väl:

Kemin är ju jätteviktig, och jag har många gånger sagt att jag är inte den rätta coachen för jag känner att det finns ingen trust mellan oss (...) att det är bra att vi är olika (...) men om man märker att kemin inte fungerar eller att värderingarna är så jätte olika, så är det ganska svårt att på något sätt komma under ytan. För du måste få en jättebra relation med den där människan att den där människan på riktigt vågar vara öppen och känner sig bekväm i situationen.

En viktig *drivkraft* för coacherna beskrivs som att få hjälpa en annan människa. Att skapa en relation till sin kund innebär att "verkligen förstå dem på djupet" och kräver därför äkta *intresse*. En coach beskriver detta som att se någon gå från *nattsvart* till att *se möjligheter*. Ett personligt engagemang för coachingen beskrivs på olika sätt, till exempel genom att *brinna för det* och att genuint bry sig om och älska sina kunder:

(...) att tro på den där människan, och compassion, visa vet du att du tror och tycker om. Inte behöver du älska den där människan med kärlek utan bara älska med vet du värme och att du faktiskt bryr dig om den där människan. Men jag tror inte att människor får tillräckligt av kärlek på det sättet. Människor tycker på nåt sätt att det känns skönt när nån tror på mig.

5.2 Den resursstarka och kapabla individen

I detta kapitel diskuteras hur coacher positionerar individen i förhållande till dess resurser. Först diskuteras synen på individens *expertis* i sitt eget liv, följt av resonemang om hur individens inre potential och kapacitet kan framhävas genom personlig utveckling.

5.2.1 "Expert i sitt eget liv"

Nyckelbegrepp: expert, frågor, resurs, utmana, insikt, lyhördhet/närvaro

En viktig del av coachernas berättelser är hur de går till väga i samtalen med deras kunder. Här framkommer en viktig aspekt om hur man som coach genom att ställa "rätt frågor" kan styra kunden mot ett visst håll. Anledningen till frågornas betydelse beskrivs inledningsvis såhär:

Jag tror på det att det finns inte svar mera och därför måst man ha bara frågor. Genom frågorna kan man försöka hitta olika lösningar, det finns inte en rätt väg mera, att det är så komplext allt i dagens liv. Det finns inte bara den där ena vägen eller ena lösningen eller ena svaret. Plus att människor blir ganska inspirerade att hitta själv sina egna lösningar istället för att få det från någon och copypasta och så funkar det inte i din situation.

Det handlar om att låta individen "hitta sin egen väg" och genom att inte styra, få den att inse att den har "resursen i sig själv". I stort beskrivs frågetekniken som ett skapande av *insikter* hos kunden, en process som inte vore möjlig utan coachens hjälp:

(...) konkret erbjuder jag hjälp genom ett djupt coachande angreppssätt och försöka förstå var den här personens tankesätt är just nu, var den här personen är i sin förändringsprocess och (...) får den där personen att själv ta sig vidare till nästa, men samtidigt i de här fallen måste man också vara väldigt konkret i att fråga konkreta frågor (...) coachingen går ju ut på att man hjälper en person att tänka, jag tycker det är ett bra sätt att se det att du erbjuder det mentala utrymmet för tanke och insikt.

En del är det att man skapar en viss bra stämning (...) när vi tänker positiva saker och någonting som är viktigt för oss så då öppnas vårt tänkande och vi är mer kreativa. Det är en sak, men sen också förstås att vi har lite inrotade tankebanor, så det är det att man utvidgar det egna tänkandet genom frågor

eller andra övningar. (...) Och sen ibland utmanar man lite, till exempel vissa slutsatser som man har dragit, vissa trosföreställningar som man har.

Genom att ställa lite mer "besvärliga frågor" utmanar coacherna kunden att hitta nya lösningar och svar, och beroende på situation avgörs hur utmanande coachen kan vara. Frågetekniken beskrivs av en informant som ett *magiskt* angreppssätt, medan en annan informant kallar frågorna i denna anda för *trollerifrågor*:

Utmaning e ju också väldigt individuellt, somliga som jag brukar också säga som första sak att 'vill du bli behandlad med kanintofflorna på eller med militärdojor', det vill säga att hur utmanande får jag vara med dig? (...) Och sen så pushar man helt enkelt, men det är väldigt varierande. Oftast är det ju just de här trollerifrågorna att, en sån här vanlig sak är till exempel att klienten säger att 'jag vet inte, skulle jag ha vetat det skulle jag ha löst det själv hemma!' Så sen, 'Om du skulle veta, vad skulle du då veta?' och plötsligt så vet du!

Och under den här processen så kan ju liksom den här personen komma på att 'men herre gud det där hade jag aldrig tänkt på, att så där skulle jag ju kunna göra, att det här är ju inte något problem mera'. Då har du lyckats hemskt bra, som coach.

Det handlar alltså om att hjälpa kunden att hitta "sina egna svar" och i detta finns ett inbyggt antagande om att den andra är "expert i sitt eget liv":

Syftet är trots allt att få människor att själva uppfatta och hitta de där svaren, vi kan inte ge svaren till dem (...) inom coaching kommer det inte på frågan att säga 'att det här är rätt sätt för dig att göra det på'.

Frågan är ju det att jag inte har svaren åt den, att svaren hittas trots allt i människan själv. Att jag kan fråga och ifrågasätta och utmana de där tankarna som den har, att i den bemärkelsen liksom framkalla och hjälpa att själv se och förstå saker.

(...) det viktiga att jag är bara med på resan, men du gör jobbet!

Det här innebär att "låta klienten göra en förflyttning själv". I denna teknik beskrivs *lyhördhet* och *närvaro* som centralt:

Som coach är det viktigaste redskapet öronen och på den vägen måste man vara väldigt närvarande. Och som coach att utan någon slags förhandsuppfattning, att du måste vara ganska tom på det sättet fastän du skulle ha någon åsikt om den där saken själv får det inte märkas i arbetet på det sättet så du skulle handleda åt fel håll på något sätt. Det måste ett ganska så där stort, tomt öra för att vara närvarande (...) eftersom målet är att alltid utgå från människan själv.

Genom att jag tittar på dig med de ögonen (...) pushar lite och är nyfiken allmänt, lyssnar, aktivt lyssnande är ju ett av de viktigaste, så får jag ju dig också att börja se nya möjligheter.

5.2.2 "Det enda jag kan förändra är mig själv"

Nyckelbegrepp: svagheter/styrkor, självanalys/självutforskning, kapacitet/potential, personlig utveckling, drömmar, värderingar, självförtroende/självkänsla

Ett viktigt fokus i coachingen är olika former av självanalys och personlig utveckling. Detta ses som ett viktigt skede som bör föregå arbetssökningen för att på så sätt öka chansen till anställning. Coacherna beskriver att det finns *låg självkänsla, dåligt självförtroende, självkritik* och "onda cirklar av negativa tankar" i grunden som hindrar kunderna att få jobb. Här fokuserar coacherna på att förändra kundens inställning:

Oftast är det ju nog det att vi har väldigt mycket med självkänsla att göra. Väldigt, väldigt mycket har det nog med det. I många fall. Att det är någonting, man tror att jag inte räcker till eller på det viset, och just det där att se sitt eget

värde. (...) sen när man plötsligt märker att ok, det enda jag kan förändra är mig själv.

Att ha en negativ inställning till sig själv och en dålig självkänsla anses stoppa kunden från att ge ett bra intryck av sig själv. Ett exempel på att öka sin självkänsla är att be personer i ens omgivning att ge positiv feedback, eller som i följande exempel stärka sig själv:

Att göra sig själv intressant och se sig själv i spegeln och tycka att jag är världens bästa jag. Jag tycker det bästa var när jag inför många kunde säga för första gången, att 'jag är världens bästa *****' och jag menade det från hela mitt hjärta. För det finns ingen annan som tävlar emot i min kategori. Det är bara jag för jag är unik! Och det försöker jag få alla mina klienter att också säga (...) det är många som har fått det till hemläxa också att ens i spegeln för sig själv våga säga. Och det är nog en viktig sak, för om inte vi tycker om oss själva, så vem annars kan tycka om oss då? (...) Säga jag är världens bästa jag, eller jag själv är en hjälte (...) ändra min negativa attityd till en positiv.

Chansen att bli anställd anses alltså öka genom att jobba med självförtroendet som ofta är lågt efter en uppsägning, vilket gör det svårt att visa upp "sitt bästa jag". Dessa argument utvecklas i diskussionen om vad som gör en människa *anställningsbar* bland många sökande:

Passion! Att du verkligen vill det här och du kommer och är säker på dig själv, inte på det viset att du är stöddig eller så utan att du verkligen vill och att du kan din sak och att du vågar visa vem du är och vet att hej, jag är nöjd med mig själv. Och kan säga att det här är jag inte världsbäst på, det där är min utmaning och det här är jag verkligen bra på! (...) och ger ett bra intryck, eftersom jag anställt många också så man ser ju de som sticker ut helt enkelt. Att jag tror att betygen har ingen betydelse egentligen när du är så långt, utan det är nog ditt äkta intresse för det du vill.

Att skapa en positiv inställning och självkänsla innebär att se "möjligheter istället för bara problem" och för att komma dit sätts mycket tid på olika former av *själv- och personlighetsanalyser*:

Jag jobbar mycket så att den här människan lär sig observera egna tankar och sitt eget beteende, sina egna känslor och observerar de här och gör ett eget val vad han eller hon vill förändra. Och försöker komma underfund med vad är de här vissa situationerna och hur man beter sig i vissa situationer.

Detta handlar om att kunden ska lära känna sig själv och att genom att analysera sig själv och bli "trygg med sig själv". För att nå fram till kundens målsättningar och en utvecklingsplan är det alltså viktigt att först jobba med vad som kallas *personlig utveckling* eller *sinneskontroll*:

Enligt mig är nog det största problemet att människor inte gör det där grundarbetet med sig själv, funderar på: varifrån jag kommer, vad jag har gjort, vad kan jag, vilka styrkor finns i mig som person? (...) Att i ett visst skede i arbetssökningen är det ett hinder om man inte har funderat tillräckligt, då kan man inte rikta arbetssökningen mot rätt slags uppgifter och då kommer du att gå på arbetsintervjuer där du inte slipper vidare och det kommer sen att äta av motivationen (...) Då jag börjar med självanalys och klargör saker för sig själv kan man söka sig till rätt uppgifter och då fungerar arbetssökandet mycket bättre och man märker att det ger resultat mycket snabbare. (...) Självutforskning är ganska tungt och det kräver kraft och om du har lite krafter och är lite nedstämd är det ganska svårt att komma dit, men jag har märkt att oftast då människor (...) får den där självanalysen gjord så börjar humöret stiga och de märker att 'hej, jag kan fast vad' och börjar hitta den där potentialen i sig själv. Men det kommer inte utan att arbeta för det, det kommer inte en vacker dag som en uppenbarelse.

Att man är *självmedveten* och förstår sig själv innebär att man kan "jobba sig fram till nästa steg" och att man känner till "vilka styrkor man vill stärka hos sig själv". Alla anses ha något som kan utvecklas, en coach ser "den stora människan, med all inre kapacitet"

och att det alltid går att fortsätta utvecklas, eftersom det alltid finns mera inre kapacitet och "någonting att ösa ur":

Ju mera man börjar känna till sina båda sidor, både den där som ger oss energi, meningsfullhet men också de där som hindrar oss desto mer handlingsutrymme ger det ju.

Man har liksom styrkor och man har svagheter. I min liksom tankevärld så, jag ser bara styrkor och möjligheter och skulle bygga på dem, jag struntar i något annat.

Förutom kapacitet pratar coacherna även om vilken *potential* man hittar i människan, eller hurudana *resurser* en människa kan använda sig av:

(...) och sen inse att den där människan har den där resursen i sig själv att man tror på den där människan att den där människan kan. Att den där människan känner att jag kan tänka så här eller att jag vågar göra den här saken för att jag vet att jag tror på mig och jag kanske klarar det här och inte så där att 'aah, inte lär du dig att cykla ändå, pröva inte ens'.

En framstående aspekt gällande den personliga utvecklingen är att kartlägga sina egna värderingar. Coacherna upplever att få människor känner till sina värderingar och att dessa är jätteviktiga vid jobbsökning, eftersom anledningen till att arbetsförhållanden tar slut ofta beror på att de egna värderingarna går *stick i stäv* med arbetets värderingar:

Men till exempel värderingar, det är sånt som pratas mycket om men det är inte många som har skrivit upp för sig själv sina 10 viktigaste värderingar. Vad betyder de för mig och hur syns de i mitt arbete (...) och vilka är verkligen så viktiga att jag inte skulle trivas på en arbetsplats där de inte följs.

Kanske en sak är att ofta de som kommer till coachingen så vissa vill snabbt bara hitta ett nytt jobb, men där mister man lite chansen att bekanta sig med sig själv och sen om man går för snabbt, så hamnar man i en liknande situation som förut för att man upprepar sina egna mönster där.

Genom att hitta sina *drömmar* och "lära känna sig själv" ska kunden lättare hitta ett jobb. Att prioritera tid för *reflektion* och stanna upp och fundera på vad det är de motiveras av anses därför vara viktigt:

Men till sist och slut så hjälper det inte om inte du har gått igenom det att "vad vill du?". Du blir ju då som att du står här och skjuter och tittar hur många fåglar det faller ner. Helt en annan grej om du söker jobb, så om du vet vad du vill, så då kan du titta att 'okej jag kommer inte direkt dit, men vilka vägar skulle jag ta för att kunna komma dit?'

Idealet skulle vara om människor jobbar med något som inte "känns som jobb" utan som deras *dröm* eller *passion* och att skillnaden mellan fritid och jobb inte skulle vara så stor:

Jag tänker mera som så att alla människor har ett värde, och alla har en plats. Men det är väldigt många som inte jobbar på den optimala platsen för tillfället, och jag har haft fler än den här ena som har slutat på det sättet att den personen har kommit till insikt att han eller hon är på fel plats (...) är du på fel plats så blir det mer motgångar än vad det blir att du skulle lyckas med någonting. Och sen om man med händer och tänder hänger fast och sen fyller du 45 och så tror du att världen tar slut och att nu kan ja inte mer byta jobb och sen är du där som pain in the ass för alla, speciellt för dig själv.

(...) att man verkligen har den där yrkesstoltheten (...) att man är nöjd med vad man är och är man inte det så ska man inte vara där utan man ska utvecklas och också våga vända blad då. Att nu är det dags att gå vidare. För att annars e man ju den där negativa spridaren där på jobbet.

5.3 Den anpassbara arbetslösa

I detta kapitel diskuteras vikten av individens egen attityd i förhållande till strukturella miljöer. Här framkommer coachernas syn på uppsägningar som en möjlighet för individen, den flexibla naturen av arbetsmarknaden, samt individens behov av att bredda sin arbetssökning till nya områden. Slutligen behandlas coachernas poängtering av individers självledning och marknadsföring av sig själv.

5.3.1 "De har hela världen"

Nyckelbegrepp: osäkerhet/trygghet, risker, hinder, föreställningar, framtidstro, optimism

Coacherna förklarar en förändrad arbetsmarknad som något som individen bör anpassa sig till och acceptera samt att det krävs verktyg för att klara av osäkerhet och förändrade situationer på arbetsmarknaden:

(...) levande i förändring, fortsatta förändringssituationer... Det kräver ganska mycket av människor, att först och främst uthärda förändring, att leva i en sån osäkerhet.

(...) den här dagens effektivitet i arbetslivet, utmaningar med tidshantering... Coaching är verkligen utmärkt för den här sortens förändringssituationer som finns i otroliga mängder inom organisationer.

Dagens melodi är att learning as you go, du måst lite lära dig samtidigt och du hinner inte planera allt färdigt utan du måste ta lite risker och kanske experimentera och fråga fram dig och kanske gör misstag och lära dig. (...) Det finns inte färdigt planerat system mera, det är svårt inom arbetslivet att leva så när det är så komplext i arbetslivet.

Coachens uppgift är att tro på dem och övertyga dem om att de kommer att hitta en ny lösning och att "de har hela världen". Att vara lyhörd för den *nedslagenhet, sorg, chock* och *ilska* en kund kan känna vid en uppsägning diskuteras som en del av processen:

Jag skulle kanske framhäva en viss kris. En personlig kris på ett sätt eller annat och speciellt i dessa tider (...) att ännu för 10 år tillbaka så var det ganska ovanligt, att om du var duktig på ditt jobb att du sen skulle bli uppsagd. Och nu när det har varit osäkra tider, vi kan säga att vi haft en slags recession på arbetsmarknaden sen 2008 så nu är situationen den att de som har suttit trygga förut så de sitter inte mera trygga att det kan hända åt vem som helst och det betyder ju inte att du är en dålig människa på något sätt. Kanske vi har ännu den här mentaliteten i Finland att speciellt att få sparken, eller bli av med sitt jobb på grund av då restructuring och besparingsåtgärder att det på något sätt, det är ofta den här frågan att 'var jag inte tillräckligt bra?'. (...) speciellt bland såna som har haft betydande positioner så där att de har en viss fasad och de medger inte åt coachen och inte åt sig själv heller att det här är en kris.

En av coachernas utgångspunkt var att se på saker "genom ljusrosa glasögon". "Yttre faktorer" anses inte nödvändigtvis påverka huruvida en klient får en anställning, utan det börjar "från individen själv" och hur den förhåller sig till utmaningar och låter dessa påverka den egna aktiviteten. Medan en coach är av synen att jobben inte "tagit slut i Finland" och att man "nog får jobb om man vill ha" beskriver en annan coach de strukturella problemen på arbetsmarknaden med en huvudsakligt hoppfull blick på följande vis:

Jag är ju en evig optimist (...) jag är helt säker på att den här situationen kommer att förändras och nu lever vi en sån brytningsfas vad gäller strukturer, vi har vissa industrier (...) som har gett jobb under alla år och nu är dom så att säga lever inte mera sina bästa dagar. (...) vi har evidens på att vi kommer att drabbas av en otrolig arbetslöshetskris och vi ser ren, alla mina kundföretag säger jo vissa positioner som vi söker människor till får vi 200 ansökningar (...) Finland är demografiskt ett av de mest problematiska länderna, men hela

Europa är ju föråldrat på det sättet att varenda dag fyller 10 000 människor i Europa 65 år. Bara man börjar tänka på de här siffrorna så förstår man hur alla gråa pantrar, kommer att lämna arbetsmarknaden så småningom och då blir det ju ett gap. (...) Men som ung skulle jag säga att man ska riktigt försöka fundera på de framtida jobben, och sen inte ge upp för att jag har själv personliga erfarenheter från att bli färdig under början av 90-talet då vi också hade en jättestor kris, och jag kan säga ärligt talat att jag märkte aldrig ens av den för jag hade så mycket energi och provade banka på alla dörrar tills jag kom in någonstans. Man ska bara ha den där tron och söka sig till människor som kan stöda en och sådär, nu är den problematisk men den kommer säkert att förändras. Och den är ju inte hopplös nu heller, den är bara lite svårare.

Barriärer går alltså inte helt att bortse ifrån, det finns faktorer som till exempel ålder eller tid som påverkar chanserna på arbetsmarknaden, men hur klienterna förhåller sig till dessa är av vikt:

Hindren kan vara många och sen hur man förhåller sig till dessa och låter dem påverka den egna verksamheten (...) att det är inte bara fast i människan, huvudsakligen jo, men självklart påverkar marknadssituationen och region. Och till stor del när man börjar fundera insikt om egna kunnigheten, om man inte vet vad man kan, inte kan föra fram det... Och självklart påverkar olika utmaningar i varje ålder, men hur mycket pratar man sen om 50-plus människor som tänker att de aldrig någonsin kommer att få ett jobb i den åldern, att det går över till de egna föreställningarna. Men såklart ålder är vad som påverkar, men det är inte ett hinder för anställning, man kanske måste (...) förstå att det tar längre tid än för en 30-åring att få jobb. Vissa arbetslivets realiteter behöver såklart beaktas, men desto mer tankearbete måste då göras.

(...) då behöver man ställa sig framför spegeln innan man försöker skylla på till exempel sin ålder eller yttre faktorer, att till exempel 'det finns inget för nån i min ålder' för det stämmer inte.

För egentligen, det enda som är rättvist här i världen så det är tiden och vi har alla precis lika mycket tid. Och sen är det våra egna val som styr hur vi fyller den här tiden, eller vad vi sätter in där.

En "offermentalitet" bland kunderna beskrivs vilket coachen försöker vända genom att ge dem tron på att de själva är "ansvariga för sitt liv och sin lycka". Någon beskriver att arbetslösheten och konkurrenssituationen på arbetsmarknaden i Finland syns även bland *högutbildade*, men att det även där handlar om att inte låta rädslor och osäkerhet påverka dig:

Viktigt är nog att hålla den där framtidstron (...) Det är ju lite en personlighetsfråga, många tycker om att alltid förkunna domedagen och läsa allt det negativa i nyheterna. Så man blir ju också påverkad själv men hålla den där tron på att om jag studerar min sak, lär mig så bra jag kan, försöker mitt bästa, är ihärdig, så jag kommer att hitta.

Om du tycker själv att du har gjort ditt bästa så får du alltid jobb, det är min syn. Om du vet själv att (...) du har utvecklat dig själv och du har hållit dig a jour med vad det sen är du jobbar med att du inte blir helt efter utan själv inser att du egentligen är ganska bra på det du gör så du kommer nog alltid att få ett jobb fast det är mycket arbetslöshet.

Orsaken till att många stannar på en arbetsplats där de inte trivs beskrivs genom en rädsla att våga ta en risk och ge sig ut på arbetsmarknaden:

Där är just att den där tryggheten verkar vara ett ganska starkt ankare för många och särskilt såna som är vana vid att vara vid en trygg arbetsplats där man inte behöver vara rädd för sitt jobb (...) men nog har det ju hänt där också ganska många omorganisationer också och allt möjligt så inget är tryggt där heller längre och det är många som har varit ganska chockade som har mist sin position.

5.3.2 "Förändring ger möjlighet"

Nyckelbegrepp: inställning, förhållningssätt, förändring, resiliens, möjlighet, lärdom

Informanterna beskriver förändringsbenägenhet som en viktig förutsättning för att klara sig på arbetsmarknaden. Människor bedöms ha varierande förmåga att hantera förändring och de som har svårare för detta har sämre förutsättningar vid en uppsägning:

Men vi människor, det konstiga är så vi tycker ändå inte om förändringar, eller förändringar gör att vi måste gå igenom vissa faser för att komma vidare. Att det måste finnas ofta chocktillståndet eller att nej, förnekande.

Människor tycker ju inte egentligen om förändringar så då är det bättre att inte göra någonting (...) istället för att just göra en förändring eller sen kan de emellan konstatera att nu är de nöjda med den situationen de har, men då måste de förändra sitt beteende eller hur de tänker om den där situationen att de kan ju inte hålla på och gnälla bara om det. Då gör det ju bara illa åt dig själv.

Coacherna pratar enligt devisen "förändring ger möjlighet" och beskriver den attitydmässiga skillnaden mellan att hålla fast vid ett jobb där man mår dåligt eller istället fundera på att få det jobb man vill ha. Om var tröskeln att våga lämna en otrygg eller otrivsamt arbetssituation ligger kan diskuteras så här:

Oftast när en människa kommer till en insikt att det där nya är bättre än det gamla. Att det finns ändå en möjlighet att hitta den där glädjen eller motivationen eller lyckan eller inspirationen eller stretcha sig mera eller, den situationen att stanna är sämre än att förändra. Och sen våga göra det när de har klart (...) att vad är den där konkreta saken (...) då kanske det känns lättare när du har en plan så då är det ju bara att följa den där planen istället för att bara gå ut genom dörren och inte veta vad som finns bakom den.

Detta förklaras vidare genom personliga utgångspunkter att återhämta eller anpassa sig, samt genom egna erfarenheter av förändring. Det största problemet beskrivs som förmågan att kunna hantera de förändringar som organisationer ställs inför:

Om det är en människa som är ganska resilient och har jobbat i ett företag med mycket förändring så kan det hända att det inte är så hemskt stor förändring. Men om det är en människa som är hemskt strukturerad (...) eller kommer från en kultur eller ett företag som inte haft så hemskt mycket förändringar, så det kan vara lite olika det beror lite på hurdana dina gener, hurdana preferenser du har själv. Hur strukturerad eller hur flexibel är du och hur lång tid tar det för en förändring att du normaliseras till resiliens.

Det egna förhållningssättet är alltså en viktig nyckel enligt coacherna. Detta tar sig vidare uttryck genom diskussioner om den egna attityden, huruvida man ser *dömande* och *negativt* på en förändring eller har en *öppen inställning*:

Nog är den där förändringen möjlig i hur du förhåller dig till dig själv. Du måste inse någonting och motivationen måste komma därifrån. (...) Inställningen till förändring är en ganska kritisk fråga att hur, om nu förändringen kommer utifrån och jag inte kan påverka den, så kan jag liksom förändra det där förhållningssättet? (...) lämnar jag i det där gamla eller tittar jag framåt? Förändring är möjligt först efter du har bearbetat bort vissa känslor och dåligt humör därifrån och du har accepterat. (...) Om man hemskt länge stannar där i ilskan hindrar det faktiskt möjligheten att förändra sig själv, att ett sånt där sätt att släppa taget om det gamla är ganska avgörande.

Att även reflektera över egna tillvägagångssätt och tidigare handlingsmönster lyfts fram som en möjlighet att klara sig på arbetsmarknaden. Att förändra sina tekniker och lära sig av sina misstag beskrivs så här:

Som coach är man aldrig och ser att man gör misslyckande, utan det är bara lite dikeskörning och så upp tillbaks på banan och så fortsätter vi och allt är

lärdomar, det är bara lärdomar hela vägen! Att yes, och nu lärde jag mig det där. Det där var inte en bra sak, så nästa gång gör jag på följande sätt.

Det är att se förbi de där hindren, att vi tar oss alltid förbi dem på något sätt och vis. Och vi ser ju inte problem och hinder egentligen, utan vi ser lösningar! (...) Jag ser bara hopp, jag ser bara möjligheter! Som någon sa, 'att om du stiger i hundskit så skulle du säkert hitta något positivt med det.' 'Ja, jag hoppas att inte det var bägge fötterna!'

En uppsägning beskrivs som en drivkraft och att detta kan leda till att nya dörrar öppnas och vissa kunder har sett det som en välkommen förändring. Arbetslöshet beskrivs av coacherna som en chans att utforska sig själv:

En har faktiskt fått riktigt sparken överraskande och han hade ren planer så han tyckte det var en möjlighet för honom (...) det var bara det att han själv inte vågade gör det där beslutet. Så för honom var det en positiv sak att det hände åt honom för annars skulle han kanske ändå ha varit där och jobba tror jag.

Att det är ju för många som jag har pratat med, att det här var det bästa som hände fast det var nattsvart och elände då det hände. För jag skulle aldrig ha slutat det där jobbet om jag inte skulle ha fått gå. Och nu fick den här möjligheten att nu måst jag tänka om hela alltsammans, nu när du har ett helt vitt blankt papper. Med vad vill du fylla det? Var ligger dina intressen? Vad tycker du om? Vad vill du bli?

(...) men också är det en jättebra möjlighet att bekanta sig med sig själv, sina egna värderingar och var vill man verkligen jobba och så man på det sättet är mentalt starkare också. Det finns en möjlighet där, men alla kanske inte ser det riktigt, att man kanske är mera desperat eller fokuserar mera på det som man inte har. Då man har mera tid och är arbetslös skulle man kunna fokusera på att lära känna sig själv ännu bättre.

Hur man inställer sig till förändringar beror enligt coacherna alltså i stort på individens personliga förutsättningar. Detta påverkar i sin tur hur hårt en människa behöver jobba för

att klara av en förändring och en av coacherna menar att en allt för *känslö- eller värderingsstyrd* människa har svårt att se möjligheter. Därför anses det vara viktigt att förändra de egna förfarandena och tankebanorna för att komma vidare:

Människor har ganska mycket trosföreställningar, och de här försöker vi även i coaching ta fasta på och rucka på ett visst sätt för att få människor att fundera på att är de sanna de här föreställningarna?

Oftast är det nog mellan öronen (...) att tänker de positivt eller tänker de, att är glaset halvfyllt eller halvtomt (...) och hur låter du dina tankar styra ditt beteende och hur kan du gå in i en spiral (...) att du kan ju gör det själv åt dig själv (...) du kan tala negativt till dig själv och tala negativt till andra människor och vara otacksam och se allt från det dystra (...) jag menar inte att alla ska vara happy, happy och uppe i blåa molnen, man kan ju också bestämma hur man ser på saken att tar det ner din energi eller lyfter det upp den (...) Är du cynisk eller judgar du genast människor eller är du rädd, och vad är de där voices do you have in your head? Och sen när du egentligen inser vad de är och börjar observera dem så kanske du kan påverka att vill du ha dem där i huvudet och hur svarar du på dem och tar du ansvar för, vad för respons ger du på den där stimulinen som kommer i dina tankar?

5.3.3 "Det är klart att man måste göra kompromisser"

Nyckelbegrepp: flexibilitet, bredsynt, attityd, erfarenhet, överkvalificerad

Coacherna talar mycket om flexibilitet och att det är illa att ha för strama ramar gällande vilka jobb man söker. Här beskrivs bland annat faran i att se sig själv som överkvalificerad för vissa yrken. Detta tar sig även uttryck i att inte begränsa sig till specifika jobb utan snarare ta lärdom av att jobba utanför ramarna för sitt eget yrke:

'Det var en svår sits det här men vad jag lärde jag mig?' Jag fick gå från mitt jobb, eller nu som det är väldigt vanligt att du får inte fast anställning utan du får visstid (...) och så ska du igen söka. Att man orkar 'Att okej, livet ser ut nu så

här, vad spännande! Nu kommer jag att få mera arbetserfarenhet av olika områden så jag kommer att få en heltäckande bild av det här’.

Kommer du till ett jobb och säger att: ’Jag är nu här så länge tills jag får det som motsvarar MIN utbildning!’ Så det är en väldigt farlig attityd, för om du anpassar dig till det där jobbet och tycker ’Nej vad intressant! Ok, nu är jag undersköterska fast jag är läkare!’ Ska vi säga så, helt extremt men i alla fall. ’Hej jag lär mig det från början det här jobbet! Nu ska vi se, vad lär jag mig på vägen!’ Och är man ödmjuk och lär sig och verkligen, (...) ser vilka motgångar och vilka svårigheter och vilka ansträngningar du måst ta dig till för att klara av det. Så jag tror att den farligaste inställningen är det att du kommer dit för att du är överkvalificerad för det här jobbet (...) för du kanske är underkvalificerad just för det jobbet, jag skulle hellre se det så att ’Hups nu måste jag verkligen kavla upp mina armar och lära mig det HÄR jobbet’.

Under tiden man söker ett jobb inom sitt eget yrkesområde är det viktigt att visa att man är sysselsatt på något sätt, vilken typ av aktivitet som helst anses vara bättre än att ”begränsa sig” till yrken som motsvarar den egna utbildningen:

Förstås en sak, kompetenser, erfarenheter samla på sig. Så det är alltid bättre att ta emot någonting eller till och med jobba gratis eller ta ens något emot än att bara vara arbetslös eller då studera under den tiden man är arbetslös så att man också kan visa åt den potentiella arbetsgivaren men också åt sig själv att man liksom bygger upp någonting, det är jätteviktigt för ens självkänsla och förstås ser det också bättre ut sen på CV:n.

Ok, nu har vi det här vad du tycker är det allra bästa här. Finns det något annat i världen som vi skulle kunna få samma sak utifrån? ’Ja från ett café, där är det också människor och jag får serva dem och jag får någonting... Att det var inte sjuksköterska heller utan det var något annat!’

En tydlig linje är att kunderna behöver vara mer *flexibla* för att få en anställning. Denna flexibilitet kan handla om att starta *eget företag, frilansande vid sidan om deltidsarbete, projektanställningar, flytt till annan ort, studier* eller helt enkelt göra något annat än

tidigare. Hur flexibel kunden är anses vara beroende av hur ”mycket risktagning den där människan vågar ta”:

Överhuvudtaget så hjälper det ju jättemycket om man kan vara mera bredsynt, att kanske det där jobbet inte behöver vara exakt det jag gjort förut utan mer ha den attityden att man är färdig att hoppa utanför sin bekvämlighetszon (...) Så det är kanske en annan sak och delvis att inlärningsförmågan (...) att om du har en bra sån som är både villighet så väl som kapacitet att lära sig nytt så det hjälper ju också. Att både ha attityden så väl som förmågan att lära dig stå ut med osäkerhet och ha det där modet att gå in på nya områden.

5.3.4 ”Man brandar sig själv”

Nyckelbegrepp: engagemang, motivation, självledning, ansvar, marknadsföra/sälja, branda/paketera

Ett viktigt steg enligt coacherna är att göra en ”aktiv plan” för att få ett jobb. ”I dagens läge är det så att du får vara jätte aktiv själv, du får sälja dig själv, ingen kommer och plockar dig”, så säger en av coacherna om att ta sig fram på arbetsmarknaden. Det handlar alltså om att marknadsföra sig på ett genomtänkt sätt enligt arbetsmarknadens villkor:

Kanske stanna upp i sitt liv, göra en summering och paketera det på ett sånt sätt att man brandar sig själv, att paketera mig själv så jag blir attraktiv på arbetsmarknaden (...) hur kommunicerar jag och influerar jag dem som bestämmer om arbeten på ett sånt sätt att min kompetens och min vilja kommer fram (...) min personliga åsikt är det att om du naturligt är duktig på att influera, påverka och kommunicera och vad som helst så behöver du öva det mindre (...) men om du är väldigt anspråkslös och inåtvänd som inte är en dålig sak alls, men kanske i såna här arbetsmarknadsföringssituationer så då måste du nog kanske hitta den där gnistan i dig själv och sånt kan man också behandla inom coachingen.

Om du inte ens presenterar dig som ditt bästa jag, utan du kommer å 'inte får jag det här jobbet ändå', för du har redan fått flera nej, så hur övertygande är du och hur brinnande är du? Och sen överhuvudtaget, så kanske du söker lite vad som helst och då, din attityd är inte ens den där 'det här brinner jag för'. För kommer det en människa som brinner för just det här jobbet så tror jag att den har större chans att få det här jobbet.

Det är kunden som har "agendan och ansvar för sitt liv och sina beslut" uttrycker sig en coach. Att själv vara aktiv, anpassa sitt beteende och på olika sätt skapa konkreta kanaler via vilka man kan *sälja* eller *marknadsföra* sig själv lyfts således fram:

Men det är ju en dialog där personen kommer till insikt och man har ett helhetsmål man går mot och för att komma till helhetsmålet eller visionen, kanske att hitta ett nytt jobb man söker till så har man dialogen och mellan sessionerna så har personen bestämt själv, antagit sig vissa actions eller åtgärder som den gör (...) det har både att göra med helt konkreta åtgärder som att bekanta mig nu med de här företagen eller fundera på att skulle jag vilja göra ett sånt här jobb, eller uppdatera din CV eller göra din Linked In-profil mera attraktiv.

Man måste fundera i vilka saker har jag lyckats tidigare, alltså jobba för att göra det synligt hur jag har lyckats då, det har nämligen väldigt stor betydelse för att lyfta humöret så att du kommer ur den där gropen du har fallit i.

Kundens "budskap utåt" och att på olika sätt synliggöra kunnande och styrkor, samt att veta hur man ska ta sig mot sitt mål talas även om genom uttrycket självledande:

Jag skulle nog säga att jag tycker självledning är otroligt viktigt för den egna arbetshälsans skull. För den sakens skull att jag vet vad jag gör, och i grunden för självledning finns en god självkänsla att jag vet vem jag är, jag vet vad jag borde göra och jag vet hur jag tar mig dit. I dessa dagar är bra kontroll över tidsanvändning nog... förstås måste riktningen vara klar, att om den är väldigt

oklar eller man inte förstår sin plats kan det vara ganska utmanande. Men ledande av sig själv innehåller hemskt mycket saker, också det att jag funderar att vart är jag på väg i mitt yrke och hur vill jag att mitt yrke utvecklas och hur leder jag mig själv dit! Vi har specifika mål som vi behöver uppnå, och i coaching kan man bra använda det här ledandet av sig själv till hjälp.

Att orientera sig på arbetsmarknaden förklaras enligt en av coacherna genom att ha insyn i vad som är lönsamt såväl som engagerande:

Du ska själv fundera på så väl som de som anställer dig att har du både kunnandet, motivationen och engagemanget. (...) För forskning visar om vi bara tar engagemang, du måst ha ett rationellt engagemang, rationellt är att 'hmm, det där är ett bra företag för de är i tillväxtfas, de har ett gott rykte och så här'. Rationellt, fiffigt. Men känner du, sen talar vi om emotionellt engagemang (...) 'känner jag att jag skulle vilja jobba för ett sånt här företag, har den en vision som tilltalar mig eller kunde jag lika bra jobba på ett annat företag?' (...) Vissa blir i panik när de mister sitt jobb och vad jag har sett att vissa gör, jätte vettiga och fiffiga människor, skickar ut email till hela sitt nätverk 'Hej, jag söker jobb, vet nån om nånting?' (...) Det viktigaste är att gå igenom den här processen, att vad vill jag, var är min motivation. Och då är det så mycket lättare och sen när du går mot de målen, så de är sedan såna positioner och såna jobb som verkligen är såna jobb som du vill och som du kan vara jätte duktig på så att dom håller i det långa loppet för annars kan det bara bli en övergångsposition.

6 Slutsatser

Nedan sammanfattas slutsatserna av forskningen i förhållande till bakgrund och teori. Jag återkommer här till de empiriska fynden genom att besvara forskningsfrågorna i följande ordning, i samma följd som analyskapitlen har strukturerats:

- Hur pratar coacher om sin egen position och hur reflekterar de kring sitt eget yrke?
- Hur pratar coacherna om individens position och resurser?
- Hur positionerar coacherna sina kunder gentemot arbetsmarknadsstrukturer?

6.1 Hur pratar coacher om sin egen position och hur reflekterar de kring sitt eget yrke?

För att besvara hur coachernas positionerande av sig själv i förhållande till sitt yrke ser ut, diskuteras nu analyskapitel 5.1 där en tydlig linje bland coacherna framstår genom att de lyfter fram sina kvalifikationer och den *krävande* naturen av sitt yrke på olika sätt. Detta gör coacherna genom att referera till ICF och sin certifieringsgrad, genom detta vill de definiera sin professionalitet och tillhörighet till ett förbund som de betraktar som legitimerande av deras kunskap. Enligt Grant & Cavanagh uppfyller coaching inte kraven för att uppfattas som en egen profession eftersom bakgrunden och kunskapen hos de som blir coacher varierar mycket (2006). Detta är intressant eftersom samtliga coacher som intervjuats, trots olika grad av certifiering, arbetar på samma sätt och med samma kunder. Medan två coacher endast genomgått en introduktionsutbildning i coaching, och inte certifierats, kan dessa använda sig av ICF-benämningen diplomerad coach. En coach som uppnått graden ACC och genomgått 60 timmar utbildning och praktiserat coaching 100 timmar, arbetar med samma frågor som den coach som uppnått graden PCC och utbildat sig 125 timmar, med 750 timmars dokumenterat arbete och så vidare (jfr. certifieringskrav i kapitel 2.3.2, International Coach Federation Finland). Det blir alltså tydligt att informanterna har genomgått varierande längd av utbildning för att bli coacher, om än samtliga ter sig som väldigt kortvariga och en ICF-certifiering kan alltså stå för högst varierande utbildningsgrund.

Att coacherna talar i termer av professionalitet och ser en ICF-certifiering som en kvalitetsstämpel, ter sig oklart eftersom en ICF-märkning dels har så varierande utgångslägen och dels inte är förankrad i någon desto mer omfattande utbildning.

Enligt Juujärvi et al bör man se på en profession som ett yrke där man tillgodogjort sig kunskap genom lång akademisk utbildning med en systematisk kunskapsbas (2011, 9-10). Det framkommer även att mer tyngd läggs på själva praktiserandet av yrket att döma av de respektive timantal certifieringarna kräver. I ljuset av detta kan man problematisera den korta längden av utbildningarna och att den tyngd som verkar läggas på praktiken kan tänkas ge individuellt olika förutsättningar för vad som anses vara yrkesmässigt.

Informanterna förklarar att coaching är ett yrke som man aldrig blir färdig inom, och trots att coacherna har en likartad grund i sin utbildning refereras på olika sätt till magkänsla och kunskap som fås genom att utöva yrket och öva. Vad det betyder att lära sig genom praktiken, eller gå efter magkänsla förblir alltså godtyckligt och varierande från coach till coach. Dessutom visade sig yrket ha en personlig prägel, där en del av coacherna intresserade sig för yrket på grund av individuella orsaker, där de själva befunnit sig i osäkra situationer på arbetsmarknaden och under sin utbildning jobbat med egna utmaningar som föremål för coachingen. Eteläpelto & Vähäsantanen menar att det ofta krävs ett visst mått av självutveckling och en personlig anknytning till ett yrke av arbetstagare, speciellt i yrkesgrupper där det egna jaget och känslor är närvarande (2008, 28-29). Detta tar sig även uttryck i den relationsskapande aspekten informanterna beskriver i coachingen med sina klienter. Sett ur ett större perspektiv kan yrkesidentitet definieras genom hur individen personligen upplever sin plats, delaktighet och position (ibid, 43-45) och för coacherna framstår kemin med kunden som viktig för att en coaching-process ska vara lyckad och för att tillit ska uppstå.

Det finns ofta ett underliggande behov av att marknadsföra och synliggöra den egna kompetensen och yrkesmässiga identiteten (Eteläpelto & Onnismaa 2008, 27). Detta sker speciellt gentemot det coacherna definierar som den *brokiga* eller *vilda* marknaden. Här görs skillnad på vem som anses vara kompetent och inte, samtidigt som många lyfter fram att de är businesscoacher (karriärcoacher) och inte livscoacher. Coacherna beskriver att branschen blivit populär och att deras yrke fått ett dåligt rykte på grund av icke certifierade personer som benämner sig som coacher för att få lätt

förtjänta pengar. Att skilja sig från inkompetenta coacher gör de just genom en ICF-certifiering och informanterna känner trygghet i att luta sig tillbaka på detta. Medan coacherna väljer att positionera sig som businesscoacher och ifrågasätta andra typer av coacher så som livscoacher, kan man dock hävda att brokigheten är något som kryper in i coaching-yrket som helhet, eftersom variationerna i utbildning trots en ICF-certifiering är tydligt.

Att de flesta informanter poängterar att de är businesscoacher tar sig även uttryck genom en form av marknadsanpassat språk där informanterna lyfter fram sin kundkrets som specifika företag som har råd med deras tjänster. Coaching handlar alltså om en tjänst som inte är tillgänglig för vem som helst, utan baseras på att företaget har råd eller vilja att erbjuda dessa tjänster till sina uppsagda medarbetare. Detta kan ses i tydlig kontrast till socialpolitiska tjänster som är universella och åtkomliga för alla medborgare (Laitinen et al 2011, 101; Heinonen 1999, 89). Vad gäller karriärcoaching blir det istället upp till varje enskilt företag huruvida de kan erbjuda den här typen av tjänst för uppsagda anställda, vilket utmanar universella principer rörande sociala frågor. Företagsinriktningen görs också synlig genom diskussioner kring resultatorientering, uppnående av målsättningar och lönsamhet för såväl de företag de anställs av som samhället i stort, eftersom man genom coaching lättare anses bli *anställningsbar* igen.

6.2 Hur pratar coacherna om individens position och resurser?

För att besvara följande forskningsfråga, blir det relevant vilken position coacherna ger sina kunder, samt vilka resurser de tillskriver dem i analyskapitel 5.2. Här synliggörs på olika sätt att fokus ligger på individens egen inställning och utveckling. Först och främst blir det tydligt att kunden i ett tidigt skede av handledningen ges en expertroll. Detta görs genom att coachen antar en öppen anställning och leder samtalet genom frågor som kunden antas ha de rätta svaren på. Kunden ska alltså "hitta sin egen väg" eller själv komma till insikt och här fungerar coachen endast som en slags pådrivare, vars roll är att utmana kunden och få den att själv förflytta sig framåt. Detta i sig är

intressant gentemot coachernas diskurser kring sin egen *professionalitet*, där den i positionerandet av kunden som expert, plötsligt drar sig tillbaka och ger kunden ansvaret att själv lösa sin situation.

I nära förhållande till positionerande av kunden som expert blir diskursen om personlig utveckling aktuell. Centralt här är hur individens attityd anses påverka chanserna på arbetsmarknaden, således blir den personliga inställningen och självförtroende/självkänsla föremål för utveckling hos individen. I självutforskningen ska klienterna söka rätt på sina drömmar och värderingar för att veta huruvida yrke som passar dem. Genom att analysera sig själv anses kunden komma fram till långsiktiga lösningar på arbetsmarknaden, eftersom coacherna menar att grunden till att få en hållbar anställning är att man känner sig själv så pass bra att man söker sig till "rätt" arbetsplats. Ifall den personliga utvecklingen uteblir, menar coacherna att risken för att anställningen inte blir så långvarig är stor. Det handlar alltså om att olika sätt för kunden att göra sig själv *anställningsbar*, i enlighet med detta menar Alvin et al (2011, 17) att avancerande i arbetslivet allt mer börjat handla om personliga utvecklingsprojekt än utveckling av arbetet.

I ett led av yrken där syftet är att visa hur individer ska leva kan coaching, med stöd av Roses tankegångar, ses som en ny slags auktoritet där subjektifiering av människor sker genom fokus på individens egna önskemål att förverkliga och upptäcka sig själv genom att omskapa sin personlighet (Rose 1998, 17). Genom att få kunderna att lära känna sig själva och bygga upp sitt självförtroende, menar coacherna att de hjälper dem att frigöra inre *potential* och *kapacitet*. Här ligger fokus på vilka styrkor kunden har och hur det gäller att endast se till dem. Synen på individen som autonom och självförverkligande, bygger enligt Rose på tanken om att individen själv har friheten att frigöra potentialen av det psykologiska självet inom olika områden av vardagen (1998, 17) vilket även kan ses mot en allt vanligare psykologisering av den roll individen antar i samhället (Eldén 2009, 39). Individer tillskrivs inom coaching alltså ett agentskap där de inre resurserna avgör hur väl de hanterar svårigheter på arbetsmarknaden.

Samtidigt förväntas kundernas utveckling av personligheten vara någonting som naturligt kan främja deras arbetsliv.

6.3 Hur positionerar coacherna sina kunder gentemot arbetsmarknadsstrukturer?

I de två första analyskapitlen var diskurserna relativt separerade från arbetsmarknadsstrukturer. För att besvara den tredje forskningsfrågan, hur individen positioneras gentemot arbetsmarknadsstrukturer, dras slutsatserna ur kapitel 5.3 där anpassning till förändring, flexibilitet på arbetsmarknaden, samt marknadsföring av sig själv blir föremål för diskussionen.

Särskilt synligt är hur coacherna poängterar individens egen inställning i förhållande till strukturell problematik på arbetsmarknaden. Coacherna väljer här att se till möjligheter istället för hinder på arbetsmarknaden och diskuterar i ljuset av detta hur individen på olika sätt bör anpassa sig till den rådande situationen. Inställningen bland coacherna är enad så till vida att de verkar ha en insyn i vissa förändringar på arbetsmarknaden, men väljer en synvinkel där huruvida man får en anställning eller inte är fast i de egna föreställningarna eller inre hindren. De ser möjligheterna på arbetsmarknaden som rättvisa och lika för alla. Grundtanken är att individen bör *lära sig* att uthärda osäkerhet på arbetsmarknaden och våga ta risker, och för dessa ändamål anses coaching anses vara ett användbart verktyg. Coaching kan således ses som en kanal genom vilken individer lär sig att hantera rådande strukturer. Att arbetslöshet ses som beroende av individens förmåga att hävda och anpassa sig själv, kan ses som ett tydligt överförande av ansvar till individen. I tydlig kontrast till detta visar forskning på att arbetslöshetsproblemets största orsaker är strukturella och orsakade av förändringar i den miljö vi fungerar (Heinonen 1999, 155) och alltså något som kan tänkas som väldigt motsägelsefullt för individen att hitta positiva förhållningssätt gentemot.

Arbetslösa och människor som utsätts för olika typer av organisationsförändringar beskrivs ha varierande kapacitet att anpassa sig till situationen. Förändringsbenägenhet som en styrka tydliggörs här, och så länge som individen har en *öppen inställning* anses den ha bättre förutsättningar att få en ny anställning efter en uppsägning. Trots att "förändringen kommer utifrån" är det upp till individen själv huruvida den väljer att älta vad som hänt, eller istället ser uppsägningen som en chans att utveckla sig själv och hitta ett bättre jobb. Förändring begreppsligas alltså av coacherna som något gynnsamt och möjliggörande och i själva verket förväntas kunderna se arbetslöshet som ett tillfälle att ha tid med den här typen av självutforskning. Detta kan ses mot ett fenomen som Heinonen förklarar som "livspolitik på egna villkor" där till exempel arbetslöshet betraktas som en "ny möjlighet att börja ett nytt liv" snarare än "ett slut, ur vilket marginaliseringsspiralen börjar" (1999, 184). Det här belyser även problematiken att individen positioneras som ansvarig för att realisera alla möjligheter som erbjuds (Fejes 2010, 18).

Ytterligare en klar linje bland coacherna handlar om att arbetslösa bör gå utanför den egna bekvämlighetszonen eller söka sig utanför det egna yrket. Det handlar om att arbetslösa på olika sätt bör fungera enligt marknadens flexibla villkor och inte uppfatta sig själva som överkvalificerade för vissa yrken, utan vara öppna för en större diversitet av jobb. Detta uttrycker Alvin et al (2011) som ett sätt att lära människor att det är deras ansvar att anpassa sig till den förändrade arbetsmarknaden och på så sätt visa sig anställningsbara. Samtidigt pekar coacherna på vikten av att arbetssökande hela tiden ska hålla sig sysselsatta för att visa för potentiella arbetsgivare att de är aktiva. Här är det inte så viktigt att de egna intressena eller den egna utbildningen möts utan snarare att samla erfarenhet till och med genom att jobba gratis om inget annat erbjuds. Siltala (2007, 666) förklarar att det på grund av beroendet av lönearbete finns det en nödvändighet att sälja sig själv till vilket arbete som helst, när som helst. Enligt Fejes (2010, 17) är diskurser om anpassningsbarhet och flexibilitet ett sätt att positionera individer som "ansvariga för sin egen anställningsbarhet".

Detta ter sig motsägelsefullt mot tidigare prat om att lära känna sina värderingar och drömmar för att kunna få en anställning där man trivs och kan stanna en längre tid. Korhonen et al förklarar att det krävs en anpassningsförmåga för att klara av arbetsmarknadens press, där spännvidden mellan egna drömmar och arbetsmarknadens realiteter ifrågasätts (2009, 8) och coacherna positionerar här individen som kapabel att förhandla mellan dessa två motpoler. Alvin et al menar att ett arbete måste inneha någon form av moralisk värdighet som individen kan identifiera sig med för att det ska vara engagerande. Att ägna sig åt ett arbete som strider mot detta är inte moraliskt övertygande eftersom människor i allt högre grad ställer krav på de objekt de vill identifiera sig med och tar ställning till arbetets mål, syfte och funktion och ser det i perspektiv till det egna livsprojektet (2011, 96, 98). Personliga och sociala värden skiftar enligt arbete och arbetare förväntas på dagens arbetsmarknad bygga en personlig, flexibel yrkesidentitet grundad på de egna styrkorna och intressena utgående från allt mer fragmenterade arbeten och yrkesgemenskaper vilket har en individualiserande effekt (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 44). I coachernas diskurser blir det upp till individen själv att ständigt stå till svars för hur tillfreds den är med sin anställning.

På samma sätt som när coacherna diskuterar sin kundkrets i termer av ett marknadsanpassat språk, syns detta i diskussionerna om kundernas anställningsbarhet. Här ses kunderna som säljbara på arbetsmarknaden, vilket tar sig uttryck i hur kunderna *paketerar* sig själva för att bäst influera eventuella arbetsgivare. Det handlar om att *branda* sig själv för att vara attraktiv på arbetsmarknaden. Dessa tankegångar kan ses i ljuset av hur Rose förklarar moderna västerländska samhällens konstruktion av individen som en "självklar källa" av övertygelser och önskningar. Individen ses som autonom och i kontroll av sina önskningar, val och sin livsstil. Därmed måste individen lära sig nya tekniker för att förstå sig själv och frigöra sin kapacitet (Rose 1998, 1, 17, 22). Detta synliggörs även i uttrycket att kunden ska klara av att leda sig själv, alltså veta vilka kanaler som löns att marknadsföra sig genom, hur den bäst synliggör sin kunskap och hur väl den känner till sina mål såväl som hur den ska ta sig dit. Att leda sig själv handlar även om att vara sin egen chef i en flexibel bemärkelse och orientera

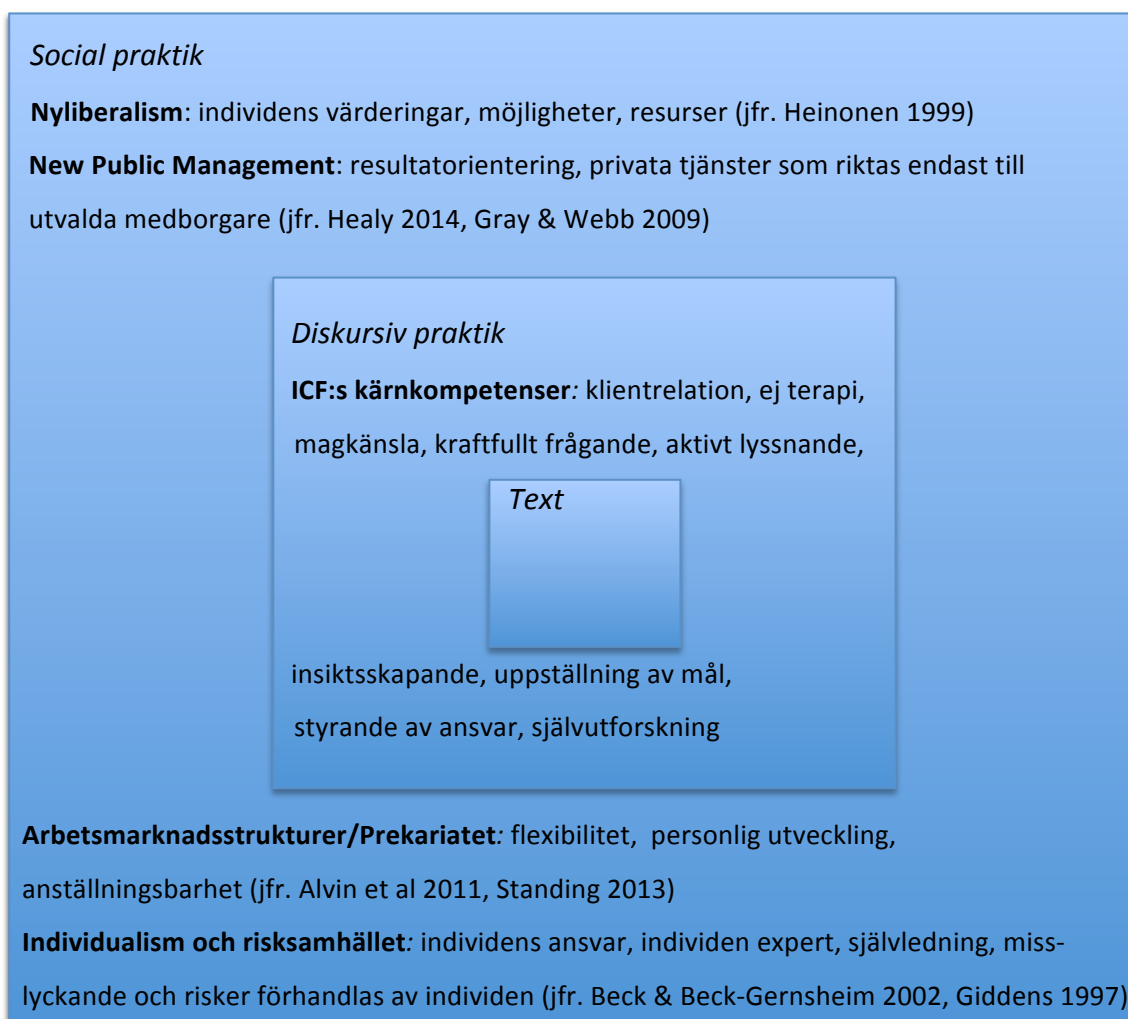
sig bland olika typer av anställningsformer, så som frilansande, deltidsarbete och privat företagande.

Korhonen et al menar att formandet av den egna *brandet* och uppvisande av marknadsvärde görs genom att visa på att de arbeten som söks är ett uttryck för den egna passionen. Det här är i sin tur ett fenomen som gör att fritid och arbetsliv flyter ihop (2009, 8) vilket coacherna rent av uttrycker som en målsättning i och med att arbetet förmodas anta en sådan roll för individen att det blir föremål för ens egna drömmar och värderingar. Siltala förklarar sedermera vikten av att styra sitt eget arbetsliv för att inte förlora kontrollen över dess innehåll och i de fall då arbetet istället definierar livet kan människan uppfatta sig som utnyttjad (Siltala 2007, 419).

6.4 Coachernas diskursiva och sociala praktik

För att återgå till figur 3 (se s. 39), där den egna utgångspunkten i Faircloughs tre-dimensionella modell för kritisk diskursanalys beskrevs, implementeras här efter coachernas diskurser i såväl *diskursiv* som *social praktik*. Nedan i figur 4 framgår en uppdaterad version av figur 3, där vissa nyckelbegrepp ur slutsatserna synliggörs enligt de olika nivåerna och samverkansförhållandena i modellen.

Figur 4. *Implementerande av slutsatser i diskursiv och social praktik*



Som redan beskrevs i figur 3, framstår International Coach Federation (ICF), samt ICF:s 11 kärnkompetenser som viktiga för den diskursiva praktik coacherna verkar inom, vilket även ter sig tydligt i det empiriska materialet. Coacherna verkar positionera sig genom ett inlärt språk som vid närmare genomgång ter sig väldigt homogent och bilden av vad coaching-yrket är framstår som förankrad i en viss diskursiv praktik. Vad gäller *intertextualitet* faller mycket av diskurserna tillbaka på ICF:s kärnkompetenser (se s. 20) och det blir tydligt hur coachernas diskursiva praktik bygger på ett språk som är inlärt inom ICF:s ramar. Då Fairclough förklarar att intertextualitet synliggörs genom att texter kan läsas som innehållande av andra texter (1992, 84-86), blir tolkningen i

detta fall särskilt intressant eftersom coachernas diskurser emellanåt framstår som direkta referenser till ICF:s kärnkompetenser.

Stor del av kärnkompetenserna kan läsas in i materialet, där det finns exempel på hur den diskursiva praktiken konstitueras i samtalen med coacherna genom hänvisningar till *relationen med klienten, särskiljande från psykoterapi, användande av magkänsla, kraftfullt frågande, skapande av insikt, styrande av ansvarstagande, uppställning av mål, aktivt lyssnande och självutforskning*. Allt detta är exempel på de tekniker och ämnen som tas upp inom de 11 kärnkompetenserna.

För att anknyta till ett större perspektiv, och den sociala praktik som coacherna verkar inom, ses nedan till ramarna för bakgrund och teori som avhandlingen bygger på. Enligt detta perspektiv kan coaching ses som en praktik såväl definierad av, som reproducerande av vissa större sociala strukturer i samhället. Denna sociala praktik har i avhandlingen avgränsats som bestående av *nyliberalism/New Public Management (NPM), arbetsmarknadsstrukturer/prekariatet och individualisering och risksamhället*. Nedan beskrivs de konnotationer som finns emellan coachernas diskurser och mer övergripande diskurser i samhället. Här tydliggörs vilka de hegemoniska diskurserna i materialet är i ljuset av den sociala praktiken.

Ett *nyliberalt* samhälle avsäger sig ansvaret för människor eftersom det bygger på att individerna själva bör utgå från sina egna önskningar och handlingar. Där betonar man att då människor är ansvariga för sig själva och använder sina kraftreserver och möjligheter, växer frihet och välmående. Nyliberalister betonar även individens formulerande och förverkligande av de egna värderingarna och därmed reduceras vikten av kollektivet (Heinonen 1999, 185-186). Coaching kan ses som reflekterande av just denna ideologi, där diskurserna bygger på samma premisser och även de intervjuer som utfördes i denna avhandling visar på en språkanvändning som lyfter fram just individens *resurser, möjligheter och värderingar* som förutsättningar för att bli anställningsbar.

I förhållande till att fokus hamnar på individens frihet och valmöjlighet, blir *NPM* aktuellt genom att privatiserande av tjänster anses öka individers självbestämmande (jfr. Healy 2014; Henriksson 2008). Samtidigt framhäver även coacherna sina tjänster som lönsamma för såväl företag som samhället, det här kan ses som reflekterande av *NPM*-diskursen där fokus ligger på ekonomisk effektivitet av service (jfr. Healy 2014). I intervjuerna blir det tydligt hur det språk coacherna använder sig av är marknadsanpassat och resultatorienterat och kan därför kopplas till *NPM*. Coacherna marknadsför sig endast mot en viss kundkrets som anses ha råd med deras tjänster. Coaching framstår i ljuset av detta som en högst privat serviceform som antagit sig en välfärdsfråga som arbetslöshet. Enligt Grey och Webb (2009, 110-111) betonas även inom nyliberalism att statlig välfärd är sekundärt och att då välfärd organiseras privat antas valmöjligheten och nöjdheten öka hos individen. Detta är särskilt intressant gentemot att de företag som anlidade coacherna framställdes som ansvarstagande och som representerande av god människosyn.

Vad gäller *arbetsmarknadsstrukturer/prekariatet* som en del av den sociala praktiken, medges de utmaningar och förändringar som skett på arbetsmarknaden av coacherna. Detta synliggörs genom tal om ökat antal arbetslösa, demografiska förändringar, långtidsanställda som plötsligt blir arbetslösa, avsaknad av heltidsarbete, många sökande till samma arbetsplats och så vidare. Lewchuck et al (2011, 19) menar att dessa förändringar skapar osäkerhet hos individen, menar coacherna snarare att det gäller att se på förändringar som möjligheter. Då Standing (2013, 18-20) förklarar att prekariatet kännetecknas av avsaknad av tillit och trygghet, menar coacherna att kunden måste lita på att situationen kommer att bli bättre och ha ett positivt framtidsperspektiv. Enligt coacherna är flexibilitet en förutsättning för att individen ska kunna orientera sig på arbetsmarknaden, vilket även synliggörs genom diskussioner om att ta emot jobb som inte är förenliga med ens utbildning. Standing (2013) menar att prekarisering innebär att inte kunna utveckla någon fast yrkesidentitet på grund av att alla möjligheter till inkomst måste tas emot och att detta i sin tur leder till att många ungdomar med höga utbildningar är överkvalificerade för de jobb de söker. Coacherna fokuserar även på vilka attityder och vanor som är hinder för anställning

och lägger mycket jobb på att försöka förändra dessa, Standing (2013) menar att man genom fokus på vilka egenheter som bör förändras gör arbetslöshet till *individens ansvar* och Alvin et al (2011) i sin tur menar att man genom att fokusera på individens utveckling överför ansvaret för att organisera arbetslivet från yttre regelverk till individen själv, och att förutsättningar som attityder och personlighet numera avgör vem som är anställningsbar.

I förhållande till detta är den coachande diskursen delaktig i en social praktik där individen själv får stå till svars för utmaningar som finns på arbetsmarknaden. Det här leder till en individualisering av orsakerna till arbetslöshet, där individers livssituation är beroende av deras förmåga att själva hävda sig på en allt mer besvärlig arbetsmarknad. Beck och Beck-Gernsheim beskriver kopplingen mellan nyliberala diskurser och individualisering genom att individen själv antas behärska sitt liv så till vida att de risker och misslyckanden individen utsätts för antas vara orsakade av den själv och de val de gjort (2002). Positionerandet av kunden som ansvarig för att lösa sin egen situation kan även ses gentemot en större diskussion om självhjälpsidén. Här kan självhjälp ses som en del i formationer av en större individualisering av samhället (Anker 1999, 2). I den coachande diskursen är det individen som är expert och anses sitta på de rätta svaren och genom att stärka dig själv ska du åstadkomma förändring som leder till anställning.

I. Fairclough & N. Fairclough (2012, 81) förklarar hur "strukturer begränsar (eller möjliggör) agentskap genom att erbjuda människor orsaker för handling". I coachernas diskurser finns genomgående ett fokus på möjliggörande, då arbetslöshet ses som en möjlighet till utveckling, snarare än en risk. Giddens (1997) förklarar i sin tur att det som är kännetecknande för högmoderniteten vi lever inom, är just kontrasten mellan möjligheter och risker som individen ständigt behöver förhandla om och genom detta ensam ansvara för varje beslut.

Även då coacherna pratar om självledning, paketering av kunskaper och brandande av sig själv kan man anknyta till individualisering. Beck & Beck-Gernsheim pratar om

själventreprenörskap och förvaltande av det egna livet som ett resultat av individualisering i den västerländska kulturen. Om individen blir arbetslös förklaras detta genom att den inte kunnat styra sitt eget liv, och ansvaret för såväl misslyckanden som oberäknade händelser är då individens eget. Detta är i sin tur problematiskt eftersom sociala problem allt mer börjar ses som individuella (2002). Detta synliggörs särskilt i coachernas diskurser om personlig utveckling, arbete med självkänsla och självförtroende, där dessa ses som individuella faktorer som påverkar arbetslösheten.

7 Diskussion

Rent metodologiskt har forskningsprocessen varit intressant, särskilt genom att anta sig ett ämne som känns nytt för studier i socialt arbete. Detta har motiverats genom att se på coaching av arbetslösa som ett fenomen som blir intressant gentemot arbete som en tydligt definierad social fråga av vår tid. Val av forskningsämne kändes ytterligare motiverat genom att ett aktuellt ämne under studierna i socialt arbete varit privatisering av välfärdsfrågor och New Public Managements effekt på den offentliga sektorn, vilket i den här avhandlingen tolkats som ett utrymme inom vilket fenomen som coaching kan ta fart.

Forskningsdesignen har från början varit kritisk vilket synliggörs i såväl bakgrund, teori och metodologiska val. Kritisk diskursanalys var fruktbar för att binda ihop avhandlingens olika perspektiv. Inom denna analysmetod hittade respektive del sin naturliga plats genom att coaching inte bara kunde knytas till den diskursiva praktik den bygger på, utan även till större sociala praktiker och fenomen. Vad säger coaching om vår tids individualisering och nyliberalisering och vad har detta för effekter på individen, inte minst på arbetsmarknaden? Trots att kritisk diskursanalys erbjöd intressanta tankeflöden som förde forskningsprocessen framåt och fungerade som en slags röd tråd som naturligt kopplade samman empirin till en större kontext, var

analysmetoden stundvis utmanande att implementera i analysen och slutsatserna. Med ett så litet material som en pro gradu baserar sig på är det tydligt att man inte kan dra allt för definitiva slutsatser, men nog synliggöra kopplingar. Ett försök har gjorts att åstadkomma en form av tidsanalytiskt perspektiv, där coaching kan ses som ett för Finland förhållandevis nytt fenomen som inte har uppstått i ett tomrum. Coaching bör snarare ses som en följd av många sammanlänkande fenomen och diskurser som fortsätter förändra och forma samhället mot ett håll där individen bär allt mer ansvar för de sociala frågor och utmaningar vi nu står inför på arbetsmarknaden.

Processen att få tag på informanter visade sig vara tidskrävande och utmanande eftersom yrkesgruppen coacher är relativt liten i Finland. Syftet var inledningsvis att uttryckligen få tag på karriärcoacher som inkallats av företag för att coacha uppsagda medarbetare efter samarbetsförhandlingar, närmare bestämt coacher som arbetar med outplacement. Efter en tids försök blev det klart att denna avgränsning inte var möjlig, och urvalet breddades därför till karriärcoacher eller coacher för vilka handledning av arbetslösa eller personer i prekära arbetssituationer varit aktuellt. Materialet och slutsatserna skulle förmodligen ha fått en lite annan vinkling ifall själva fenomenet outplacement skulle ha haft en större nyckelroll, och detta är något som kunde vara av specifikt intresse vid framtida forskning.

Innan intervjuerna inleddes, reflekterade jag över att min roll som magisterstuderande inom socialvetenskap skulle påverka informanternas utsagor. I enlighet med etiska överväganden var öppenhet gällande forskningens syfte viktigt. I det inledande informationsbrevet förklarades intresset för förändringar på arbetsmarknaden, vilken roll coacher tar gällande handledning av arbetslösa, samtidigt som intresset för hur coacher själva definierar sitt yrke tydliggjordes. Därefter förklarades hur forskningsfrågorna närmare bestämt rör coachers syn på individens möjlighet att påverka sin arbetssituation kontra strukturell problematik på arbetsmarknaden. Det fanns en viss oro att ha varit för tydlig med avhandlingens syfte gällande arbetsmarknadsförändringar och strukturell problematik, och att detta skulle leda till att resultatet

skulle påverkas. Det här visade sig dock inte påverka informanterna särskilt mycket, utan de verkade öppna och utgick från sitt eget yrkes värdegrund. Intressant var dock hur flera av informanterna såg på mig i min roll som snart utexaminerad högskolestuderande, och vid ett flertal tillfällen togs jag som forskare in i samtalen av informanterna. Detta eftersom jag själv antogs bli föremål för de osäkra situationer på arbetsmarknaden som vi diskuterade. Vissa var desto mer nyfikna på mina egna målsättningar och tankar om framtiden, vilket jag upplevde som att informanterna även i intervjusituationen antog ett coachande förhållningssätt gentemot mig. Denna dynamik upplevde jag som en intervjuareffekt orsakad av min personliga utgångspunkt.

En annan etisk och metodologisk reflektion som uppstod under analysen var hur coacherna inte nödvändigtvis själva är medvetna om hur de är delaktiga i en individualistisk och nyliberalistisk samhällskontext. Just därför gjordes även valet att se på diskurserna som en enad röst och som en del av ett större fenomen snarare än som personliga uttalanden av coacherna. För att åter referera till Vuori (2001) och Löf (2011) så är informanter sällan medvetna om ideologiska skikt i sin praktik och det är genom kritisk diskursanalys man strävar efter att synliggöra dessa. Eftersom endast coacher intervjuats i denna avhandling syns endast ena sidan av myntet, vilket är den övergripande diskursen där coacherna själva definierar sin praktik. Förslag på framtida forskning är därför att även intervjua *kunder* som genomgått karriärcoaching. Detta skulle dels bidra till en bredare förståelse för fenomenet och dels synliggöra perspektiv som inte framkommit av coachernas diskurser.

Ansatsen i den kritiska forskningsdesignen var avgörande för avhandlingens slutsatser. Ett annat teoretiskt perspektiv som kunde ha tätt sig naturligt enligt en tradition i socialt arbete är till exempel empowerment. Empowerment har definierats som möjliggörande (Adams 2009, 181) eller användande av egna kraftreserver (Hokkanen 2009, 316). Begreppet innebär även att "hjälpa klienter att få makt över beslut och handlingsutrymme", "minska effekterna av personliga och sociala hinder" och "öka förmågan och självförtroendet" (Payne 2008, 416). Empowerment betraktas dock inte

enbart ett resultat inom socialt arbete, utan även som en process och en målsättning vilken fokuserar på frågan hur klienter själv kan förändra sin livssituation (Hokkanen 2014, 20, 22). För att leka med tanken om en motsatt synvinkel; hur annorlunda skulle en analys av samma material ha sett ut med empowerment som teoretisk referensram? Någon skulle kanske ur en sådan synvinkel kunna motivera coaching som skapande av empowerment hos arbetslösa, för att dra resonemangen till sin motpol.

Under skrivandet av avhandlingen som pågått mer eller mindre aktivt under ett års tid, mellan våren 2014 och våren 2015 har forskningsämnet aktualiserats på olika sätt. Särskilt när det kommer till förändringar på arbetsmarknaden som en socialt viktig fråga. Inte minst har frågor kring arbete och arbetslöshet varit under lupp under riksdagsvalet 2015 (mer om detta i följande stycke) och vad gäller främjandet av ungas sysselsättning har diskussioner om ungdomsgarantin fortskridit (ungdomsgarantin). Svenska Yle har likaså uppmärksammat förändringar i arbetslivet genom granskningen #MittJobb där människor kunnat skicka in egna berättelser om en osäker arbetsmarknad (Svenska Yle). Även coaching har getts nya dimensioner den senaste tiden genom att coachutbildningar numera erbjuds även på universitetsnivå i Finland, där städer som Uleåborg, Jyväskylä, Kuopio och Kouvola nu erbjuder utbildningen via företaget Life Coach Academy inom ramen för sommaruniversitet (Jurkko, 2015).

Lösningar för den allt mer prekära arbetsmarknaden har bland annat definierats genom kritik mot Finlands nuvarande socialförsäkringssystem. Frågan om basinkomst/medborgarlön var under riksdagsvalet 2015 i Finland högst aktuell, och Vänsterpartiet, De Gröna och Piratpartiet har valt att göra detta till en partifråga (De Gröna; Vänstern; Piratpartiet). Heinonen menar att införandet av basinkomst skulle dra idén om universalism till sin spets, eftersom människor skulle bli mindre beroende av arbete och sin förmåga att orientera sig enligt "marknaden". Basinkomst skulle förena olika nuvarande stödformer och förenkla användandet av dessa, eftersom alla baserat på medborgarskap skulle vara berättigade till samma stöd varje månad (1999, 146) i jämförelse med att sociala förmåner grundar sig på förvärvsarbete. Detta är särskilt aktuellt i en prekär tid där det är svårt att försörja sig via arbete och frågan om

basinkomst blir en om gränsen mellan individens och offentlighetens ansvar (Cronberg 2010, 126-127). På en prekär arbetsmarknad måste individen ta en risk genom att ta emot kortvariga anställningar som erbjuds, eftersom detta kan leda till återbetalning eller bortfall av sociala förmåner, basinkomst skulle därför stöda fler att ta emot arbete (ibid, 128-129) och särskilt de som redan befinner sig i flexibla arbetsförhållanden. Basinkomst föreslås därför som en lösning särskilt för dem som rör sig mellan olika kategorier som studerande, praktikant, företagare, arbetslös eller anställd (Korhonen et al. 2009, 88, 91).

Andra kritiska röster som hörs, handlar om en omfördelning av arbetstid som lösning på den prekärt uppdelade arbetsmarknaden där arbetet inte tycks räcka till åt alla. Det kan tyckas orimligt att vissa människor arbetar heltid, medan andra endast deltids- eller visstidsarbetar. Detta kunde alltså lösas genom en omfördelning där arbetstiden skulle jämnas ut mellan arbetare och om heltidsarbete skulle bestå av färre timmar per vecka, skulle arbetet fördelas jämnare mellan de som nu är arbetslösa eller har svårigheter att tjäna sitt uppehälle (Heinonen 1999, 153- 155).

Idén om ett allt mer nyliberaliserat samhälle där sociala frågor som arbetslöshet, vilka tidigare behandlats inom en social- eller välfärdspolitisk domän, börjar behandlas inom ramen av privata praktiker som coaching är tankeväckande. Eftersom alla inte har en universell rätt till denna service, som dessutom är avgiftsbelagd och fokuserar på individens ansvar, är en viktig framtidsfråga hur tidigare idéer byggda på solidaritet inom välfärdsstaten ifrågasätts (jfr. Laitinen & Pessi 2011, 100-105). Slutligen är frågan om prekärt arbete något som uppenbart inte berör en viss klass eller grupp människor. I ljuset av denna avhandlings bakgrund och empiri står klart att det är något som tagit sig in i alla områden av arbetsmarknaden. Så väl högutbildade, studerande, tillsvidareanställda, visstids-, projekt- och deltidsanställda som arbetslösa berörs av de riskfyllda och prekära strukturerna på arbetsmarknaden. De studier som visar på att även människor i långvariga anställningsförhållanden numera känner osäkerhet inför framtiden visar särskilt tydligt på mångfacetteringen av problemet.

Vi måste fortsätta forska om vad privatiserade och nyliberala premisser för välfärdsfrågor har för effekter för samhället på en långsiktig nivå. Vi måste fortsätta forska om vad individualisering av sociala problem så som osäkerhet i arbetslivet har för påverkan på individen, med ett socialförsäkringssystem som inte möter de förändrade arbetsmarknadsstrukturernas förutsättningar. Och inte minst måste vi fortsätta forska om arbete, dess villkor och vilka risker arbete innebär för människor i varierande livssituationer. Vad innebär en solidarisk utformning av sysselsättning där alla har likvärdig möjlighet att orientera sig så väl ekonomiskt som värdemässigt i arbetslivet?

Jag avslutar med den tänkvärda sensmoralen av Juha Siltalas verk *Försämringen av arbetslivets korta historia* (2007, 713):

”Människor trivs inte som redskap” (”Ihmiset eivät viihdy välineinä”).

Källor

Abrahamsson, Agneta & Agevall, Lena (2009) Velfärdssektorns projektifiering – kortsiktiga lösningar av långsiktiga problem? Kommunal ekonomi och politik 13(4), 35-60.

Adams, Robert (2009) Advocacy and empowerment. Ingår i Adams, Robert & Dominelli, Lena & Payne, Malcolm (red.) Critical practice in social work. New York: Palgrave Macmillan, 178-183.

Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2011) Handbok i kvalitativa metoder. Malmö: Liber AB

Anker, Roy M. (1999) Self-help and popular religion in modern American culture: An interpretive guide. Westport: Greenwood Press

Alasuutari, Pertti (2007) Yhteiskuntateoria ja inhimillinen todellisuus. Helsinki: Gaudeamus

Alvin, Michael & Aronsson, Gunnar & Hagström, Tom & Johansson, Gun & Lundberg, Ulf (2011) Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet. Malmö: Liber AB

Beck, Ulrich (1992) Risk society. Towards a new modernity. London: Sage Publications

Beck, Ulrich (1994) The Reinvention of politics: Towards a theory of reflexive modernization. Ingår i Beck, Ulrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott (red.) Reflexive modernization. Politics, tradition and aesthetics in the modern social order. Cambridge: Polity Press, 1-56

Beck, Ulrich (2000a) The brave new world of work. Cambridge: Polity Press

Beck, Ulrich (2000b) Risk society revisited: Theory, politics and research programmes. Ingår i Adam, Barbara & Beck, Ulrich & Van Loon, Joost (red.) The risk society and beyond. Critical issues for social theory. London Sage Publications Ltd, 211-230

Beck, Ulrich (2009) World at risk. Cambridge: Polity Press

Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (2002) Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences. London: Sage Publications

Beck, Ulrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott (red.) (1994) Reflexive modernization. Politics, tradition and aesthetics in the modern social order. Cambridge Polity Press

Berardi, Franco (2006) Tietotyö ja prekaari mielentila. Helsingfors: Tutkijaliitto

Berg, Elisabeth (2010) Förändringar och nya riktningar inom human service. Socialvetenskaplig tidskrift 17(3-4), 226-232

Bhaskar, Roy (1986) Scientific realism and human emancipation. London: Verso

Börjesson, Mats & Palmblad, Eva (2007) Diskursanalys i praktiken. Malmö: Liber AB

Böök, Laura & Heikkilä, Riie & Itkonen, Eeva & Korhonen, Anna-Reetta & Viren, Eetu (red.) (2009) Precarias a la deriva. Hoivaajien kapina. Helsinki: Tutkijaliitto

Chouliaraki, Lilie & Fairclough, Norman (1999) Discourse in late modernity. Rethinking critical discourse analysis. Edinburgh: Edinburgh University Press

Cronberg, Tanja (2010) Uuden työn politiikka. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Siltala

Danermark, Berth & Ekström, Mats & Jakobsen, Liselotte & Karlsson, Jan Ch. (2002) Explaining society. Critical realism in the social sciences. London: Routledge

De Gröna. Tillgängligt på <https://www.vihreat.fi/>. Hämtat 15.4.2015.

Denscombe, Martyn (2009) Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna. Lund: Studentlitteratur

Eldén, Sara (2009) Konsten att lyckas som par. Populärterapeutiska berättelser, individualisering och kön. Lund: Lund University

Esaiasson, Peter & Gilljam, Mikael & Oscarsson, Henrik & Wängnerud, Lena (2010) Metodpraktikan. Stockholm: Nordstedts juridik

Eteläpelto, Anneli & Onnismaa, Jussi (2008) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja (2008) Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Ingår i Eteläpelto, Anneli & Onnismaa, Jussi (red) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 26-43.

Fairclough, Isabela & Fairclough, Norman (2012) Political discourse analysis. A method for advanced students. London: Routledge

Fairclough, Norman (1992) Discourse and social change. Cambridge: Polity Press

Fejes, Andreas (2010) Discourses on employability: Constituting the responsible citizen. Studies in continuing education 32(2), 89-102.

Finlands officiella statistik (FOS): Arbetskraftsundersökning [e-publikation].
ISSN=1798-7849. (2015). Helsingfors: Statistikcentralen
Tillgängligt på http://www.stat.fi/til/tyti/2015/02/tyti_2015_02_2015-03-24_tie_001_sv.html. Hämtat 13.4.2015.

Finlands officiella statistik (FOS): Undersökning om arbetsförhållanden [e-publikation].
ISSN=2342-2882. (2013) Helsingfors: Statistikcentralen
Tillgängligt på http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_tie_001_sv.html. Hämtat 5.1.2015.

Finlands officiella statistik (FOS): Sysselsättning [e-publikation].
ISSN=1798-5536. Bakgrundsuppgifter Om Arbetslösa (2013) Helsinki: Statistikcentralen
Tillgängligt på http://www.stat.fi/til/tyokay/2013/03/tyokay_2013_03_2014-12-16_tie_001_sv.html. Hämtat 25.2.2015.

Florida, Richard (2004) The rise of the creative class. And how it's transforming work, leisure, community, and everyday life. New York: Basic Books.

Fogde, Marinette (2010) Governing through career coaching: negotiations of self-marketing: Sage publications

Frauley, Jon & Pearce, Frank (2007) Critical realism and the social sciences: Methodological and epistemological preliminaries. Ingår i Frauley, Jon & Pearce, Frank (red.) Critical realism and the social sciences. Heterodox elaborations. Toronto: University of Toronto Press, 3-30.

Giddens, Anthony (1990) The consequences of modernity. Cambridge: Polity Press

Giddens, Anthony (1994) Living in a post-traditional society. Ingår i Beck, Ulrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott (red.) Reflexive modernization. Politics, tradition and aesthetics in the modern social order. Cambridge: Polity Press, 56-110.

Giddens, Anthony (1997) Modernitet och självidentitet. Självet och samhället i den senmoderna epoken. Göteborg: Daidalos

Grant, Anthony M. & Cavanagh Michael J. (2004) Toward a profession of coaching: Sixty-five years of progress and challenges for the future. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring 2(1), 1-16.

Gray, Mel & Webb, Stephen A. (2009) Social work theories and methods. London: Sage publications

Hamling, Robert G & Ellinger, Andrea D & Beattie, Rona S (2009) Toward a profession of Coaching? A definitional examination of "coaching," "organisation development," and "human resource development". International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring 7(1), 13-38.

Hasselbladh, Hans & Bejerot, Eva & Gustafsson, Rolf Å. (2008) Bortom New Public Management. Institutionell transformation i svensk sjukvård. Lund: Academia Adacta AB.

Harlow, Elisabeth (2013) Coaching, supervision and the social work zeitgeist, Practice: Social Work in Action, 25(1), 61-70.

Healy, Karen (2014) Socialwork theories in context. Creating frameworks for practice. New York: Palgrave

Heinonen, Jari (1999) Hyvinvointimalli murroksessa. Aikamme sosiaalinen kysymys ja sen ratkaisuvaihtoehdot. Helsinki: Kustannusyritys TA-Tieto Oy

Henriksson, Linnéa (2008) Många missuppfattningar om New Public Management. Ikaros 1, 10-11.

Hokkanen, Liisa (2009) Empowerment valtaistumisen ja voimaantumisen dialogina. Ingår i Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli & Pösö, Tarja (red.) Sosiaalityö ja teoria. Jyväskylä: PS-kustannus, 315-337.

Hokkanen, Liisa (2014) Autetuksi tuleminen. Valtaistavan sosiaalisen asianajon edellyttämät toimijuudet. Rovaniemi: Lapin Yliopistokustannus

Hornborg, Anne-Christine (2012a) Coaching och lekmannaterapi: en modern väckelse? Dialogos förlag

Hornborg, Anne-Christine (2010) I coachingland - på spaning efter den inre potentialen. Skandinavisk Tidsskrift for Religionshistoriske Studier. 53, 1-16.

ICF Global Coaching Study. Executive Summary (2012) Tillgängligt på: <http://icf.files.cms-plus.com/includes/media/docs/2012ICFGlobalCoachingStudy-ExecutiveSummary.pdf>. Hämtat 18.4.2014.

Ilmonen, Kaj & Jokinen, Kimmo (2004) Luottamus modernissa maailmassa. Jyväskylä: Kopyjyvä Kustannus Oy

International coach federation. Tillgängligt på <http://www.coachfederation.org>. Hämtat 18.4.2015.

International Coach Federation Finland. Tillgängligt på <http://www.icffinland.fi/>. Hämtat 18.4.2015.

International Organisation for Standardization. Tillgängligt på www.iso.org/iso/iso_9000. Hämtat 4.3.2015.

Investopedia. Tillgängligt på <http://www.investopedia.com/terms/o/outplacement.asp>. Hämtat 20.3.2015.

Jakonen, Mikko (2014) Uusi työ ja prekarisaatio. Työn muutosten vaikutukset suomalaisen hyvinvointivaltioon ja poliittiseen järjestäytymiseen. Tiede ja Edistys. Monitieteinen Aikakauslehti. 39(4), 287-321.

Jokinen, Kimmo (2004) Minuus itseään muokkaavana yksilöllisyytenä. Ingår i Ilmonen, Kaj & Jokinen, Kimmo. Luottamus modernissa maailmassa. Jyväskylä: Kopyjyvä Kustannus Oy, 75-78.

Jurkko, Kati (2015) Elämäntaitovalmennus siirtyi yliopistoon. Life coachingista halutaan akateemisesti uskottava. Åtkomstsätt:
http://yle.fi/uutiset/elamantaitovalmennus_siirtyi_yliopistoon__life_coachingista_halutaan_akateemisesti_uskottava/7775593. Hämtat 23.3.2015.

Juujärvi, Soile & Myyry, Liisa & Pessa, Kaija (2011) Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Korhonen, Anna-Reetta & Peltokoski, Jukka & Saukkonen, Miikka (2009) Paskaduuneista barrikadeille. Helsinki. Into

Korhonen, Vesa & Nieminen, Juha (2010) Nuorten ohjauksen kentät ja monialaisen yhteisön mahdollisuudet. Nuorisotutkimus. 28(3), 18-35.

Kääriäinen, Aino (2003) Lastensuojelun sosiaalityö asiakirjoina. Dokumentoinnin ja tiedonmuodostuksen dynamiikka. Helsingin yliopisto, sosiaalipolitiikan laitos. Helsingfors: Hakapaino

Lahtinen, Raija (2012) Työ Terveys Turvallisuus. Työhyvinvoinnin erikoislehti. Työterveyslaitos. 6-7

Laitinen, Arto & Pessi, Birgitta Anne & Saari, Juho (2011) Yhteiskuntien solidaarisuus – kolme peruskysymystä. Ingår i Laitinen, Arto & Pessi, Birgitta Anne (red.) Solidaarisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 95-111.

Lewchuk, Wayne & Clarke, Marlea & De Wolff, Alice (2011) Working without commitments: The health effects of precarious employment. Montréal (Que.): McGill-Queen's University Press

Liljegren, Andreas & Parding, Karolina (2010) Ändrad styrning av välfärdsprofessioner – Exemplet evidensbaserad i socialt arbete. Socialvetenskaplig Tidskrift. 17(3-4), 270-288.

Locke, Terry (2004) Critical discourse analysis. London, New York: Continuum

Lunabba, Harry (2013) När vuxna möter pojkar i skolan – Insyn, inflytande och sociala relationer. Helsingfors: Mathilda Wrede-institutet.

Lyly-Yrjänäinen, Maija (2014) Työolobarometri syksy 2014, Ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM raportteja.

Löf, Camilla (2011) Med livet på schemat. Om skolämnet livskunskap och den riskfyllda barndomen. Malmö: Holmbergs

Onninen, Oskari (2014) Itsestä kiinni. Ylioppilaslehti. 101(2), 28-32.

Payne, Malcolm (2008) Modern teoribildning i socialt arbete. Stockholm: Natur och Kultur

Pekkarinen, Elina & Tapola-Haapala, Maria (2009) Kriittinen realismi sosiaalityössä – tiedontuotannosta emansipaatioon. Ingår i Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli & Pösö, Tarja (red.) Sosiaalityö ja teoria. Jyväskylä: PS-kustannus, 183-209.

Piratpartiet. Tillgängligt på <http://piraattipuolue.fi/>. Hämtat 29.4.2015

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2012) Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. Hallinnon tutkimus 31(3), 171-188.

Rose, Nikolas (1998) Inventing our selves. Psychology, power and personhood. Cambridge: Cambridge University Press

Ross, Andrew (2009) Nice work if you can get it: Life and labor in precarious times. New York: New York University Press

Sehested, Karina (2002) How New Public Management reforms challenge the roles of professionals. International Journal of Public Administration. 25(12), 1513-1537.

Sennett, Richard (1999) När karaktären krackelerar. Människan i den nya ekonomin. Stockholm: Atlas

Siltala, Juha (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava

Standing, Guy (2011) Prekariatet. Den nya farliga klassen. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.

Svenska Akademiens Ordbok. Tillgängligt på <http://g3.spraakdata.gu.se/saob/>. Hämtat 12.1.2015.

Svenska Yle. Tillgängligt på <http://svenska.yle.fi/mitt-jobb>. Hämtat 15.4.2015.

Työllisyyskatsaus 2015. (2015) Arbets- och näringsministeriet. Tillgängligt på http://www.tem.fi/files/42276/TKAT_Tammi_2015.pdf. Hämtat 25.2.2015.

Ungdomsgarantin. Tillgängligt på <http://www.ungdomsgaranti.fi/ungdomsgaranti>. Hämtat 15.4.2015.

Virokakannas, Elina & Rauhala, Pirkko-Liisa & Harrikari, Timo (red.) (2014) Social change and social work: The changing societal conditions of social work in time and place. Farnham: Ashgate

Vuori, Jaana (2001) Äidit, isät ja ammattilaiset. Sukopuoli, toisto ja muunnelmat asiantuntijoiden kirjoituksissa. Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Vänstern. Tillgängligt på <http://www.vasemmisto.fi/>. Hämtat 15.4.2015.

Wideberg Karin (2002) Kvalitativ forskning i praktiken. Lund: Studentlitteratur

Whitmore, John (2009) Coaching for performance: Growing human potential and purpose: The Fourth edition. London: Nicholas Brealey publishing

Bilagor

Bilaga 1. Kontaktmail till informanter

Hej _____,

Hittade dina kontaktuppgifter via ICF:s hemsida och kontaktar dig angående min pågående pro gradu-avhandling. Jag är en magisterstuderande i socialt arbete vid Helsingfors universitet. För närvarande håller jag på med min pro gradu-avhandling, där jag intresserar mig för förändringar på arbetsmarknaden och vilken roll olika typer av människobehandlande professioner har gällande arbetslöshetsfrågor och arbetet med personer som lever under osäkra anställningsformer. Den profession som jag fokuserar på är coacher och jag är intresserad av coachingens framväxt i Finland, samt hur coacher själva ser på och definierar sin profession. Mina forskningsfrågor rör närmare bestämt coachers syn på individens potential och möjligheter att påverka sin arbetssituation/framtida arbetsmöjligheter kontra strukturell problematik på arbetsmarknaden.

Jag är intresserad av att intervjua coacher som arbetat en tid med klienter, gärna med över ett års arbetserfarenhet men det är inte ett måste. Ett viktigt kriterium är även att du på ett eller annat sätt inom ditt yrke kommit i kontakt med handledning av personer som blivit arbetslösa eller personer som på annat sätt befinner sig i en osäker situation på arbetsmarknaden (vikariat, visstidsanställningar, deltid, arbete utanför den egna professionen, personer som påverkats av samarbetsförhandlingar etc.). En intervju pågår ca 0,5-1 h och du som intervjuperson är helt anonym i min avhandling.

Jag hör nu av mig till dig eftersom dina svar som coach är värdefulla för min pro gradu-avhandling och jag är väldigt intresserad av att höra dina synpunkter på de teman jag undersöker! Tack på förhand för din tid.

Med vänlig hälsning,

Fanny Södergran

050 56 24 846

fanny.sodergran@helsinki.fi

Bilaga 2. Blankett för informerat samtycke

Jag studerar socialt arbete vid institutionen för socialvetenskaper på Helsingfors universitet. I magisterstudierna ingår den pro gradu-avhandling jag för närvarande arbetar med.

Eftersom du ingår i målgruppen för min forskning skulle jag gärna vilja intervjua dig och ta del av din erfarenhetskunskap. Just din kunskap och dina erfarenheter är viktiga!

Ditt deltagande är frivilligt och du har rätt att avbryta din medverkan när du vill. Som undersökningsdeltagare garanteras du anonymitet, vilket innebär att uppgifter om dig ges största möjliga konfidentialitet. Uppgifter som kan härledas till din person kommer att avidentifieras. Ditt namn, kön, din ålder eller andra uppgifter som kan härledas till din person kommer inte att publiceras. Ifall du godkänner att intervjun bandas kommer materialet att förstöras när studieperioden är avlagd.

Resultatet kommer att användas enbart för forskningsändamål, vilket innebär att det inte får användas för beslut eller åtgärder som direkt påverkar dig.

.....

...

Härmed samtycker jag till att det jag delger får användas för forskningsändamål. Jag har informerats om forskningen och jag känner till att jag kan avbryta mitt deltagande när jag vill.

..... Underskrift

..... Namnförtydligande

..... Datum

Bilaga 3. Intervjuguide

1. Coaching som profession:

- Hur länge har du arbetat med coaching?
- Berätta vad det är du jobbar med.
- Vad fick dig att söka dig till det här området?
- Vad har du för tidigare arbetserfarenheter? (människobehandlande yrken etc.)
- Hurudan utbildning har du gått för att bli coach?
- Var kan behovet av coaching ha uppstått? Varför behövs coaching idag?

2. Coaching av arbetslösa/personer med osäkra arbetsförhållanden (vikariat, visstidsanställningar, anställningar utanför det egna utbildningsområdet):

- Hur vanligt är det att du kommer i kontakt med "arbetslösa" personer i ditt arbete?
- Vilka vägar kommer dessa till dig? (Hänvisas de från en tidigare arbetsplats, arbetslöshetsbyrå, kontaktar självmant etc.)
- Hur formulerar dessa själva sitt coachingbehov? (då det gäller arbetslöshetsfrågan)
- Vilken problematik kännetecknar en "typisk" klient som är missnöjd med sin arbetssituation?

3. Strukturella faktorer med arbetslöshet och osäkerhet på arbetsmarknaden:

- Vilka faktorer kan svårigheter att få jobb tänkas bero på?
- Vilka är hindren för att få jobb?

- Hurdana typer av anställningsförhållanden har dina klienter haft innan de blivit arbetslösa? (handlar det om kortvariga anställningar, heltidsanställningar, arbete inom det egna fältet, vikariat osv.)
- Vilka utmaningar stöter "arbetslösa personer" som du har kommit i kontakt med på?
- Hur ser du själv på situationen på arbetsmarknaden?
- Kan man som individ anpassa sig till arbetsmarknadssituationen? På vilket sätt?
- Hur kan du (som coach) hjälpa en person i processen att få jobb?
- Vad är största svårigheten med att få jobb?

4. Individuella problem med arbetslöshet:

- Vad gör en person *anställningsbar*? Vad kan man själv utveckla?
- Vad jobbar ni med i coachingen när det kommer till klienter med svårigheter på arbetsmarknaden?
- På vilka områden finns det utrymme för förändring hos kunderna? (svagheter?)
- Vad kan individer göra för att själva påverka sin position på arbetsmarknaden?
- Vilka verktyg använder du dig av i coachingen?
- Vilka verktyg kan arbetslösa använda sig av för att öka chansen att få jobb?
- Vad kan de mer konkret utveckla hos sig själva?

5. Har du något mer att tillägga?

- Hör gärna av dig ifall du får fler tankar efter detta.